



# **ENSIHOIDON KENTTÄJOHTAJIEN JA ENSIHOITOESIMIEHIEN PEREHDYTTÄMINEN**

Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella

Mari Kiuru

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2014  
Ylempi ammattikorkeakoulu  
Kliinisen asiantuntijan  
koulutusohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Terveysalan ylempi ammattikorkeakoulu  
Ensihoitaja (YAMK)  
Kliininen asiantuntija

KIURU MARI:

Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiesten perehdyttäminen  
Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella

Opinnäytetyö 86 sivua, joista liitteitä 9 sivua  
Huhtikuu 2014

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiesten perehdyttämisen nykytila Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ja luoda kirjallinen perehdyttämismateriaali perehdyttämisen tueksi. Tavoitteena on kehittää perehdyttämisyhteistyötä opinnäytetyössä tehdyn kyselyn pohjalta. Opinnäytetyössä haetaan vastauksia tutkimustehtäviin: Millaista perehdyttämistä ensihoidon kenttäjohtaja/ ensihoitoesimies on saanut aloittaessaan ensihoidon kenttäjohtajana tai ensihoitoesimiehenä, kuinka perehdyttäminen ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työtehtäviin toteutettiin ja vastaako ensihoidon kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen saama perehdys ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaativuutta. Opinnäytetyön raportti on kaksiosainen.

Opinnäytetyön kysely tehtiin Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella. Kyselyyn vastasivat ensihoidon kenttäjohtajat ja ensihoitoesimiehet, sekä heidän sijaisuuksia tekevät henkilöt. Opinnäytetyön aineisto (n = 16) kerättiin kysymyslomakkeiden avulla. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Ensihoidon kenttäjohtajien, ensihoitoesimiehien ja heidän sijaisiensa kokemus saamastaan perehdyttämisestä jakaantui kahtia. Valtaosa vastanneista koki, ettei ollut saanut systemaattista perehdytystä. Perehdytys oli korvattu kollegan antamalla tietoiskulla ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työtehtävistä vuoronvaihdon yhteydessä. Ne vastanneista, jotka olivat kokeneet saaneensa perehdytystä, olivat käytännössä seuranneet kollegan työntekoa tai osallistuneet palaveriin, jossa oli käsitelty uuden työtehtävän keskeistä sisältöä. Ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työtehtäviä tekevien henkilöiden mielestä perehdyttäminen ei vastaa työn vaativuutta. Syitä perehdyttämiseen heikkoon onnistumiseen haettiin nuoresta ensihoidon organisaatiosta, sekä ajan ja resurssien puutteesta. Kyselyn vastauksista tuli vahva vaikutelma kollegiaalisesta tuesta, jolla oli suuri merkitys uuteen työtehtävään perehtymisen onnistumisessa. Opinnäytetyön kyselyn yhteydessä tiedusteltiin kohderyhmän näkemystä perehdyttämisyhteistyön kehittämisestä ja kirjallisen perehdyttämismateriaalin sisällöstä. Keskeisiksi asioiksi nousivat tarkka tehtäväkuva, johon perehdyttämisen tulisi pohjautua, henkilöstöhallinto, esimiehen keskeisimmät työtehtävät, sekä sidosryhmien ja yhteistyötahojen kuvaus ja yhteystiedot. Tässä opinnäytetyössä saatua tietoa voidaan hyödyntää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen kehittämisessä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella.

---

Asiasanat: ensihoidon kenttäjohtaja, ensihoitoesimies, perehdyttäminen, perehdyttämisen kehittäminen

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Master's Degree  
Master's Degree Programme in Clinical Expertise

KIURU MARI:

Orientation of Emergency field managers and Emergency supervisors in the department of emergency services of Kanta-Häme.

Masters's thesis 86 pages, appendices 9 pages  
April 2014

---

The purpose of this thesis is to map the current state of orientation at emergency field managers and the emergency supervisors in the department of emergency services of Kanta-Häme. Another purpose is to create a written orientation material. The material for written orientation material was collected from a survey. The survey pointed out that there were some challenges regarding the orientation.

The results showed that the orientation was too short or not at all. This thesis offers answers to the following study questions: what kind of orientation emergency field managers and emergency supervisors received when they first started their respective posts; how was the orientation of emergency field managers and emergency supervisors executed; and does the orientation received by a emergency field managers and emergency supervisors reflect the demands of the respective two posts. The thesis is in two parts. Material was created for everyday use.

The information collected for this thesis can be applied in the development of orientation for emergency field managers and emergency supervisors in the department of emergency services of Kanta-Häme. Creating orientation material is always difficult when the respective post contains many different areas to consider. familiarized background also affects how apt orientation material can be.

---

Key words: emergency field manager, emergency supervisor, orientation, the development of orientation

## SISÄLLYS

### Osa 1

1	JOHDANTO.....	6
2	KOHDEORGANISAATIO .....	9
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE .....	11
4	AIHEPIIRIIN LIITTYVÄÄ TAUSTAA .....	12
4.1	Ensihoitopalveluita säätelevät lait ja niiden toteutuminen alueella .....	12
4.2	Perehdyttämistä säätelevät lait.....	19
5	PEREHDYTTÄMINEN.....	22
5.1	Perehdyttämisen suunnittelu .....	25
5.2	Perehdytysprosessi .....	29
5.2.1	Perehdyttämisen alku järjestelyt .....	30
5.2.2	Perehdyttäminen työsuhteen alkaessa .....	32
5.2.3	Perehdyttämisen seuranta.....	35
6	METODOLIGISET LÄHTÖKOHDAT .....	37
6.1	Kvalitatiivinen tutkimus.....	37
6.2	Kysely aineistonkeruumenetelmänä .....	38
6.3	Sisällönanalyysi .....	38
7	TOTEUTUS .....	40
7.1	Kyselyn kohderyhmä .....	40
7.2	Aineiston hankinta .....	41
7.3	Analyysi .....	41
7.4	Kirjallisen perehdyttämismateriaalin luominen.....	45
8	TULOKSET .....	47
8.1	Opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden taustatiedot .....	47
8.2	Kokemus perehdyttämisestä ja vastaamisesta työn vaatimuksiin.....	49
8.3	Perehdyttämisen käytännön toteutus ja perehdyttämisen tuki .....	54
8.4	Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien näkemys tarvittavasta perehdyttämisestä.....	57
8.5	Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien kirjallisen perehdyttämismateriaalin sisällön keskeiset kohdat .....	59
9	KIRJALLINEN PEREHDYTTÄMISMATERIAALI .....	63
10	POHDINTA.....	65
10.1	Eettiset kysymykset .....	67
10.2	Opinnäytetyön luotettavuus .....	70

10.3 Tulosten tarkastelua ja kehittämis ehdotukset .....	72
LÄHTEET .....	76
LIITTEET .....	79
Liite 1. Perehdyttäm isratkaisut .....	79
Liite 2. Perehdyttämisen sisällön keskeiset aiheet .....	82
Liite 3. Saatekirje.....	84
Liite 4. Kysymyslomake.....	85

## 1 JOHDANTO

Hyvin toteutettu perehdyttäminen on merkki työntekijälle siitä, että häntä arvostetaan ja tarvitaan organisaatiossa (Mertanen & Juusela 2012, 45). Perehdyttäminen kuuluu jokaiselle organisaatiolle ja työntekijälle, joka vaihtaa työpaikkaa, työnkuvaa tai työyksikköä. Uuteen työhön ja työyhteisöön siirtyminen luo paljon haasteita uudelle työntekijälle sekä organisaatiolle. Edessä on monia kysymyksiä, tutustumista toimintatapoihin ja käytäntöihin, sekä uuden oppimista. Uuden työntekijän työyhteisöön tutustumisessa, uuteen työhön kiintymisessä ja toimintamallien oppimisessa tarvitaan johdonmukaista ja suunnitelmallista perehdyttämistä (Hämäläinen & Kangas 2008, 1; Kjelín & Kuusisto 2003, 9; Kupias & Peltola 2009, 9-20; Mäntynen & Penttinen 2009, 2.)

Perehdyttämisestä vastaa esimies. Itse perehdyttämisen voi toteuttaa esimies, esimiehen osoittama henkilö, joka on koulutettu perehdytystoimintaan tai perehdytettävä voi osallistua perehdytyskurssille, jossa perehdytetään useampaa henkilöä kerralla. Perehdytettävälle voidaan määrätä myös oma mentori, joka toimii perehdytettävän tukena ja turvana koko perehdytysprosessin ajan. Perehdyttämisen tukena olisi hyvä käyttää perehdyttämissuunnitelmaa tai perehdytyksen muistilistaa. Perehdytys suunnitelmassa tulisi olla perehdytettävän vastaanottamiseen, työyhteisöön tutustumiseen, sekä organisaation ja työyhteisön toimintaan liittyvät esittelyt. Kirjallinen perehdytysopas ei koskaan saa korvata suullista perehdyttämistä (Kupias & Peltola 2009, 53, 149–151; Mäntynen & Penttinen 2009, 2.)

Perehdyttäminen on perehdytettävälle tavoitteellinen oppimisprosessi. Prosessissa perehdytettävä tutustuu työhön sekä työyhteisöön suunnitellusti ja järjestelmällisesti. Perehdytyksestä hyötyvät perehdytettävän lisäksi, organisaatio, asiakkaat, yhteistyökumppanit sekä työtoverit. Perehdyttäminen nopeuttaa perehdytettävän sopeutumista uuteen työyhteisöön, auttaa sisäistämään uuden työn, lisää motivaatiota, sekä vaikuttaa työn tuloksiin ja lisää työturvallisuutta (Helsilä 2009, 49; Kupias & Peltola 2009, 53, 149–151; Mertanen & Juusela 2012, 45.)

Tämän opinnäytetyön aihe on syntynyt kohdeorganisaation tarpeesta. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ensihoidon kenttäjohtaja ja ensihoitoesimiestoiminta on vielä kovin uutta. Ensihoidon kenttäjohtajajärjestelmä sai alkunsa Kanta-Hämeessä vuonna 2010. Ensihoidon kenttäjohtaja on koko Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin alueen operatiivinen ensihoidon esimies. Kaikki ensihoidon yksiköt toimivat kenttäjohtajan alaisuudessa. Kenttäjohtajan tehtävänä on valvoa Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin ensihoidon resursseja ja tarvittaessa tehdä mm. valmiussiirtoja, jotta ensihoitovalmius säilyy mahdollisimman hyvin koko alueella.

Kenttäjohtaja toimii myös moniviranomaistehtävillä yhdyshenkilönä yhteistyötahojen kanssa, kuten mm. poliisi ja pelastustoimi. Lisäksi kenttäjohtajan tehtävänä on toimia hätäkeskuksen kanssa läheisessä yhteistyössä, jolloin järjestelmät toimivat toisiaan tuken. Operatiivisen esimiestoiminnan lisäksi ensihoidon kenttäjohtaja toimii lähiesimiehenä Hämeenlinnan toimialueella (STM asetus ensihoitopalveluista 2011.) Ensihoidon kenttäjohtajajärjestelmän tueksi on tullut ensihoitoesimies. Ensihoitoesimies toiminta on alkanut Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella vuoden 2012 alusta. Toiminta laajeni vuoden 2012 lokakuussa. Ensihoitoesimies toimii oman toimialueensa lähiesimiehenä ja tarvittaessa operatiivisena esimiehenä, mikäli ensihoidon kenttäjohtaja on estynyt tulemaan tehtävälle tai erikseen näin määrää.

Opiskelujen aikana tehdyssä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa on kartoitettu aiemmat tutkimukset ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisestä Suomessa. Tutkimuksia ei löytynyt. Tulos kuvastaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen nykytilannetta. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttäminen vaatii suunnittelua. Tällä hetkellä perehdyttäminen esimiestoimintaan on vaihtelevaa, eikä käytössä ole perehtymistä tukevaa kirjallista materiaalia. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella työskentelevien ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiesten näkökulmasta ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien saamaa perehdytystä ja sitä, miten perehdyttäminen vastaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien työn vaatimuksia. Lisäksi tarkoituksena on tutkia millaisia ehdotuksia ensihoidon kenttäjohtajilla ja ensihoitoesimiehillä on perehdyttämisen kehittämiseksi. Tavoitteena on kehittää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisjärjestelmää.

Opinnäytetyö on kaksiosainen. Opinnäytetyön kyselyn pohjalta syntynyttä ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien kirjallista perehdyttämismateriaalia ei tulla julkaisemaan, kohdeorganisaation toiveesta.



## 2 KOHDEORGANISAATIO

Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen tuottamat palvelut jaetaan kolmeen osaan: Onnettomuuksien ehkäisy, toiminta onnettomuuksien tapahduttua ja poikkeusoloihin varautuminen. Lisäksi pelastuslaitos tuottaa sopimuksen mukaisia ensihoitopalveluita. (Kanta-Hämeen pelastuslaitos 2013.) Kanta-Hämeen pelastuslaitos toimii koko Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin ensihoidon palveluntuottajana. Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin ja pelastuslaitoksen toiminta-alueen muodostavat maakunnan 11 kuntaa: Forssa, Hattula, Hausjärvi, Humppila, Hämeenlinna, Janakkala, Jokioinen, Loppi, Riihimäki, Tammela ja Ypäjä. (Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymä 2013; Stenberg 2012, 6.) Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri kuuluu TAYS eritysvastuualueeseen. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoitoyksiköt on sijoitettu koko Kanta-Hämeen alueelle ja niiden operatiivisena esimiehenä toimii ensihoidon kenttäjohtaja. (Kanta-Hämeen pelastuslaitos 2013.) Kuvassa 1 on näkyvissä Kanta-Hämeen kartta (Kuva 1).



KUVA 1. Kanta-Häme (Hämeen liitto)

Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ja Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin välisessä yhteistoimintasopimuksessa on määritelty pelastuslaitoksen toteuttaman ensihoitopalvelun laadulliset vähimmäiskriteerit ja palvelutaso. Ensihoitopalvelun laadulliset vähimmäiskriteerit ja palvelutasopäätös pohjautuvat terveydenhuoltolakiin (Stenberg 2012, 6-7; Terveydenhuoltolaki 2010.)

Opinnäytetyö on kohdennettu Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ensihoidon kenttäjohtajiin ja ensihoitoesimiehiin, sekä heidän sijaisiinsa. Ensihoidon kenttäjohtajat ovat sekä Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin, että Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoitopalveluiden työntekijöitä. Ensihoitoesimiehet ovat Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoitopalveluiden työntekijöitä.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen nykytilanne Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ja tuottaa ensihoidon kenttäjohtajille ja ensihoitoesimiehille suunnattu kirjallinen perehdyttämismateriaali Kanta-Hämeen pelastuslaitokselle.

Opinnäytetyön tehtävät ovat:

Millaista perehdyttämistä ensihoidon kenttäjohtaja/ ensihoitoesimies on saanut aloittaessaan ensihoidon kenttäjohtajana tai ensihoitoesimiehenä?

Kuinka perehdyttäminen ensihoidon kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen työtehtäviin toteutettiin?

Vastaako ensihoidon kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen saama perehdys ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaativuutta?

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella. Tämän opinnäytetyön kyselyn pohjalta syntyvää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisenjärjestelmään kuuluvaa kirjallista perehdyttämismateriaalia voidaan tulevaisuudessa käyttää perehdyttämisen tukena Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella.

## 4 AIHEPIIRIIN LIITTYVÄÄ TAUSTAA

Ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen toiminta perustuu lakeihin. Esimiesasemassa olevan henkilön on tiedostettava lait, jotka toimintaa säätelevät. Perehdyttämistä säätelevät lait takaavat perehdyttämisen, myös esimiestehtäviin siirryttäessä, vaikka siirtyminen esimieheksi tapahtuisi organisaation sisällä.

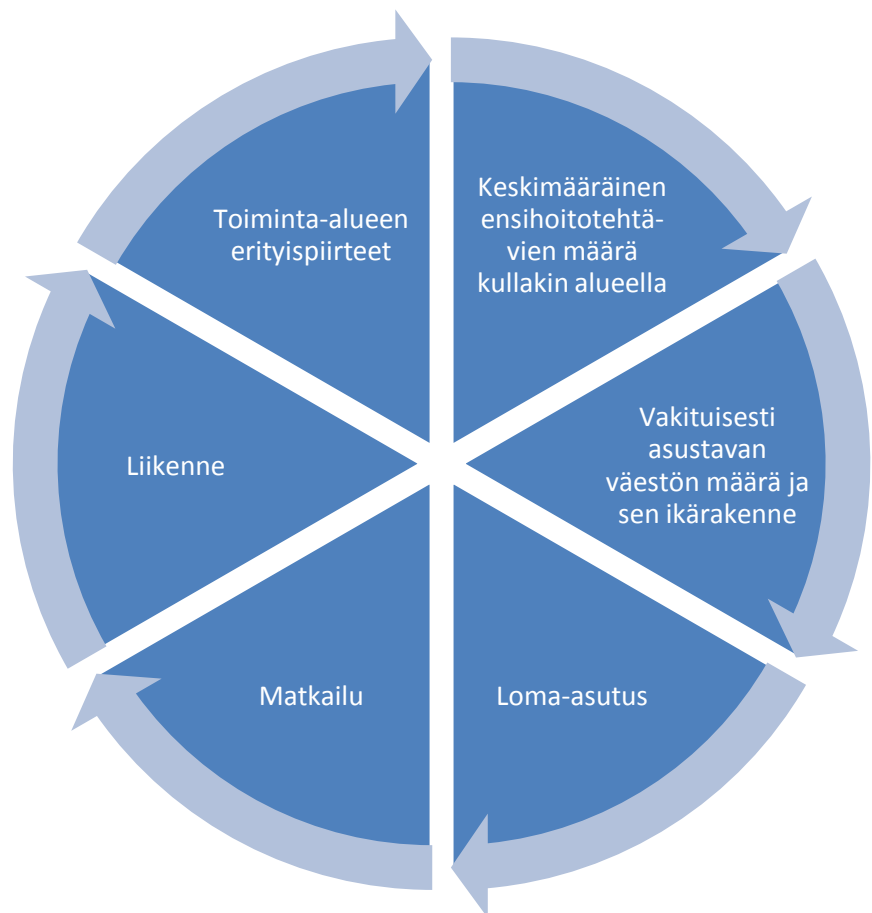
### 4.1 Ensihoitopalveluita säätelevät lait ja niiden toteutuminen alueella

**Terveydenhuoltolaki** määrittelee, että sairaanhoitopiirin kuntayhtymän on järjestettävä alueensa ensihoitopalvelu. Kanta-Hämeen pelastuslaitos toimii ensihoitopalvelun tuottajana Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin alueella. Lain mukaan sairaanhoitopiiri voi järjestää ensihoitopalvelut myös kokonaan tai osittain itsenäisesti, yhteistyössä toisen sairaanhoitopiirin kanssa tai hankkia ne muulta palveluntuottajalta. (Terveydenhuoltolaki 2010, 39§.)

Ensihoitopalvelut on suunniteltava ja järjestettävä yhteistyössä alueen päivystävien terveydenhuollon yksiköiden kanssa. Tavoitteena on, että ensihoitopalvelut muodostavat päivystyspalveluiden kanssa yhtenäisen kokonaisuuden (Terveydenhuoltolaki 2010, 39§.) Kanta-Hämeen pelastuslaitos järjestää ensihoitopalvelut yhteistyössä Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin kanssa. Yhteistyössä on vahvasti mukana Kanta-Hämeen keskussairaalan päivystysklinikka ja ensihoidon vastuulääkärit. Ensihoitopalveluiden järjestämistapa pohjautuu palvelutasopäätökseen.

**Palvelutasopäätös** määrittelee ensihoitopalvelun järjestämistavan, palvelujen sisällön, ensihoitopalvelun työntekijöiden koulutustason, tavoitteet potilaan tavoittamisajasta kullakin riskialueella, sekä muita tarpeellisia seikkoja ensihoitopalvelun järjestämisestä. Palvelutasopäätöksen myötä tavoitellaan tehokasta ja tarkoituksenmukaisinta ensihoitopalveluiden kokonaisuutta. Ruuhkatilanteet huomioidaan palvelutasopäätöksessä erillisesti (Terveydenhuoltolaki 2010, 39§.)

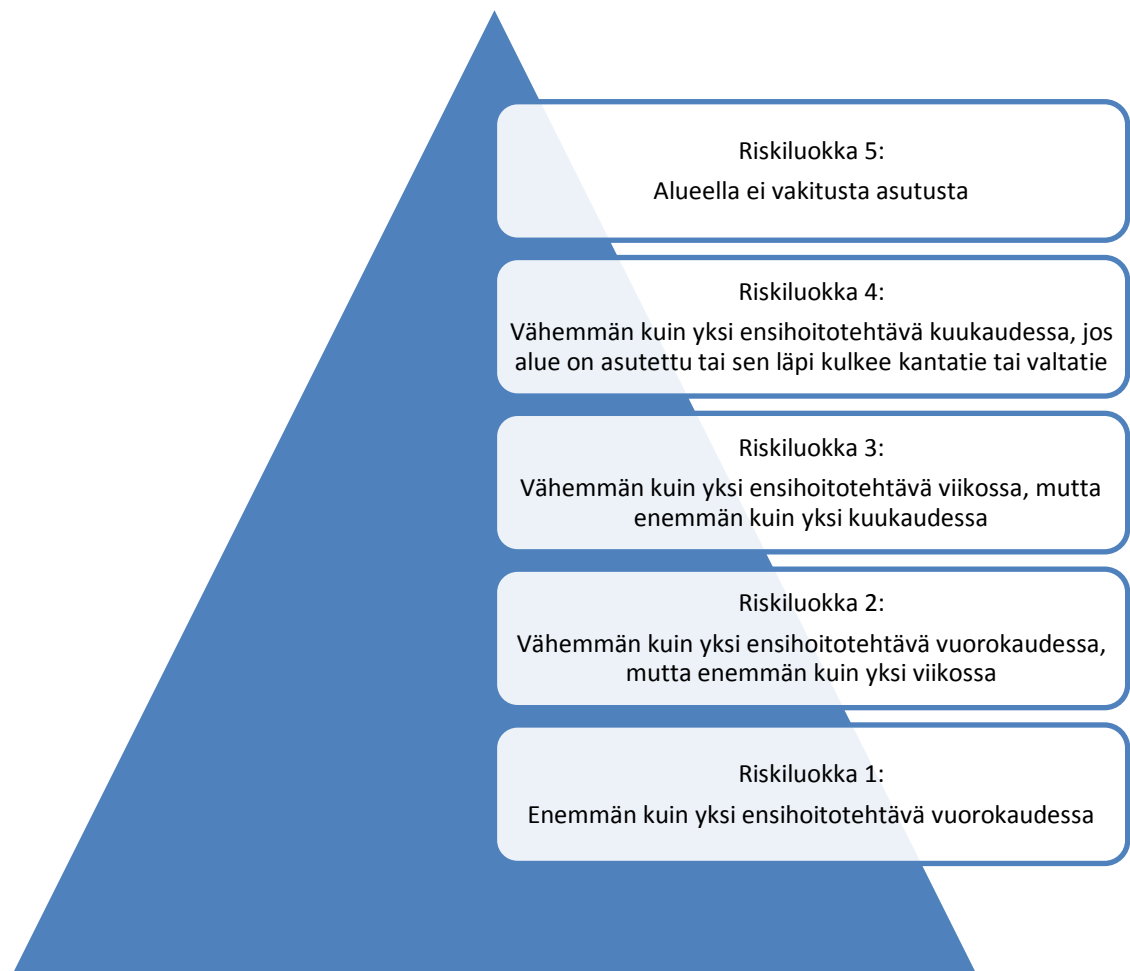
Palvelutasopäätös perustuu riskianalyysiin. Riskianalyysi koostuu erilaisista sairastumis- ja onnettomuusuhkista sekä toiminta-alueen erityispiirteistä, jotka nostavat onnettomuudenuhkaa. Tällaisia erityispiirteitä ovat esimerkiksi tehdasalueet ja moottoritiet. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen toiminta-alueella sijaitsee mm. Helsinki- Tampere moottoritie valtatie 3, kantatie 54, valtatie 10 ja valtatie 12. Toiminta-alueella sijaitsee myös rautateitä, sekä tehdasalueita, joista vaarallisia kemikaaleja käsitellään erityisesti Ekokemin alueella Riihimäellä. Tehtaiden ja muiden toiminta-alueen erityispiirteiden kohdalla arvioidaan niistä mahdollisesti aiheutuvien henkilövahinkojen määrä (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 4§-6§.) Muut riskianalyysissä huomioitavat asiat on esitetty kuviossa numero 1 (Kuvio1).



KUVIO 1. Riskianalyysissä huomioitavat asiat (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 4§-6§).

Riskianalyysissa alue jaetaan yhden neliökilometrin kokoisiksi alueiksi, jotka jaetaan riskialuealuokkiin. Riskialuealuokat on jaettu viiteen luokkaan. Riskialuealuokat on esitetty kuviossa 2 (Kuvio 2).

Palvelutasopäätöksessä on määritelty kussakin riskialuealuokassa ohjeelliset tavoittamisaajat ensihoitopalvelun yksiköille kaikissa kiireellisyysluokissa. Ensihoidon kiireellisyysluokkia on neljä ja ne on jaoteltu kirjaimin A-D. Kiireellisyysluokka A on kiireellisin ja D vähiten kiireellinen (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 6§). Palvelutasopäätöksessä huomioidaan kaikkien viranomaisten näkökulmat ja riskianalyysit (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 4§-6§).



KUVIO 2. Ensihoitopalvelun riskialuealuokat (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 5§).

**Ensihoitopalveluun sisältyy** ensihoitovalmiuden ylläpitäminen ja äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan kiireellinen hoito terveydenhuollon toimipisteiden ulkopuolella sekä tarvittaessa potilaan kuljetus tarkoituksenmukaisimpaan hoitolaitokseen. Ensihoitopalvelusta pois luetaan meripelastuslaissa määritellyt tehtävät. Osaksi ensihoitopalvelua luetaan potilaan, omaisten ja mahdollisten muiden paikallaolijoiden ohjaaminen psykososiaalisen tuen piiriin (Terveydenhuoltolaki 2010, 40§.)

Ensihoitopalvelun tulee osallistua suuronnettomuusvalmiuden, sekä muiden varautumis- ja valmiussuunnitelmien laatimiseen viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa. Ensihoitopalveluiden tulee tarvittaessa antaa virka-apua poliisille, rajavartiolaitokselle, pelastusviranomaisille sekä meripelastukselle heidän vastuulla olevien tehtävien suorittamiseksi (Terveydenhuoltolaki 2010, 40§.)

Sairaanhoitopiirin kuntayhtymän palvelutasopäätöksessä voidaan sopia ensivastetoiminnan sisällyttämisestä osaksi ensihoitopalvelua. Kanta-Hämeen pelastuslaitos vastaa Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin alueella ensihoitopalveluiden ja ensivastetoiminnan järjestämisestä (Terveydenhuoltolaki 2010, 40§.)

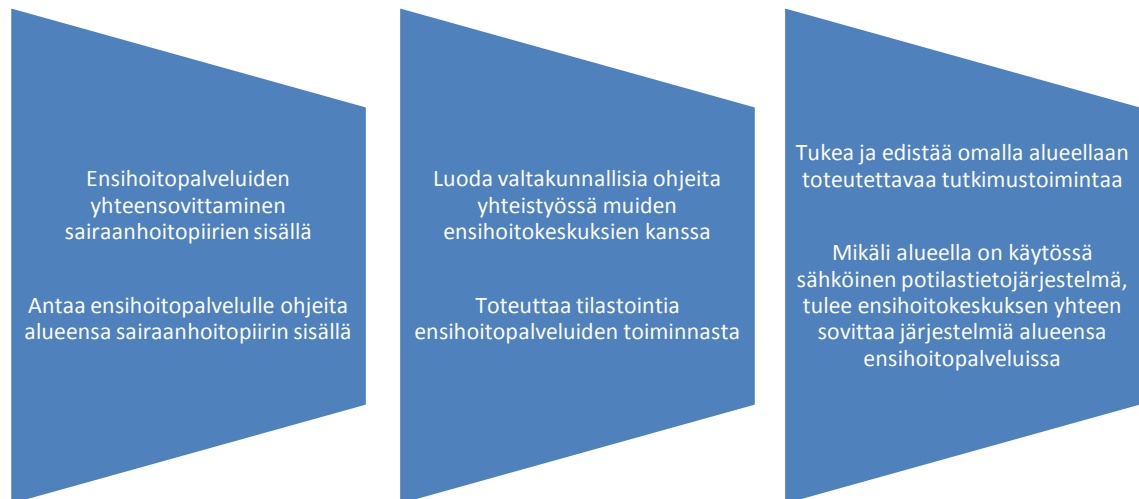
**Sosiaali- ja terveysministeriön asetusta ensihoitopalvelusta** sovelletaan terveydenhuoltolaissa määriteltyyn ensihoitopalveluun, ensihoitokeskukseen sekä hoitolaitosten välisiin potilassiirtoihin (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 1§). Asetuksessa on määritelty sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tehtävät ensihoitopalvelua järjestettäessä (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 2§). Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen toiminta-alueella toimii Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri. Tehtävät on esitetty kuviossa numero 3 (Kuvio 3).



KUVIO 3. Sairaanhoidopiirin kuntayhtymän tehtävät ensihoitopalvelua järjestettäessä (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 2§).

Asetus määrittelee myös ensihoidokeskuksen tehtävät (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 3§). Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen toiminta-alueen ensihoidokeskuksena toimii Tampereen ensihoidokeskus. Ensihoidokeskuksen tehtävät on esitetty kuviossa numero 4 (Kuvio 4).





KUVIO 4. Ensioitokeskuksen tehtävät (STM asetus ensioitopalvelusta 2011, 3§).

Asetus ensioitopalveluista pitää sisällään määrittelyt henkilöstön koulutusvaatimukset ensioitopalveluissa, määrittelyn ensioitopalveluiden yksiköistä, sekä ensihoidon johtamisjärjestelmän (STM asetus ensioitopalvelusta 2011, 1-10§.) Henkilöstön koulutusvaatimukset on esitetty kuviossa numero 5 (Kuvio 5).



KUVIO 5. Vähimmäisvaatimukset ensioitopalvelun henkilöstön koulutuksesta (STM asetus ensioitopalveluista).

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa ensihoitopalvelusta pykälässä yhdeksän on määriteltä **ensihoidon johtamisjärjestelmä**. Sairaanhoidopiirin kuntayhtymässä on oltava ensihoitopalveluista vastaava lääkäri, jonka tehtävänä on johtaa alueen ensihoitopalvelua ja sen toimintaa erikoissairaanhoidon järjestämissopimuksen ja palvelutasopäätöksen mukaisesti (Silfvast 2010, 364–366; STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 9§.) Kanta-Hämeen sairaanhoidopiirissä työskentelee kaksi ensihoidon vastuulääkäreä. Ensihoidon vastuulääkärit on valittu tehtävänsä vuonna 2013.

Asetuksen mukaisesti erityisvastuualueen ensihoitokeskuksen on järjestettävä alueellaan ympärivuorokautinen ensihoitolääkärin päivystys vähintään yhdessä toimipisteessä. Päivystävä ensihoitolääkäri johtaa toiminta-alueen ensihoitopalveluiden tilannekohtaista lääketieteellistä toimintaa ja vastaa hoito-ohjeiden antamisesta alueen ensihoidon kenttäjohtajille ja muulle ensihoidon henkilöstölle (Valli 2010, 363–364; STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 9§.) Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen kenttäjohtajat, ensihoidoesimiehet ja ensihoitajat toimivat TAYS erityisvastuualueella ja kuuluvat näin TAYS ensihoitokeskuksen alaisuuteen. TAYS ensihoitokeskuksella päivystää lääkäriyksikkö ympäri vuorokauden. Liikkumiseen lääkäriyksikkö käyttää tilanteen mukaan helikopteria tai maayksikköä. Asetus ensihoitopalvelusta määrittelee myös ensihoidon kenttäjohtajista. Sairaanhoidopiirillä tulee olla ympäri vuorokauden toimivat ensihoitopalvelun kenttäjohtajat. Kenttäjohtaja toimii sairaanhoidopiirinsä ensihoitopalveluiden tilannejohtajana ensihoitopalvelusta vastaavan lääkärin ja päivystävän ensihoitolääkärin alaisuudessa (STM asetus ensihoitopalvelusta 2011, 9§.) Kanta-Hämeen sairaanhoidopiirin alueella päivystävä ensihoidon kenttäjohtaja sijaitsee Hämeenlinnassa. Ensihoidon kenttäjohtajan sijainti on keskeinen ja hyvien kulkuyhteyksien päässä koko toiminta-aluetta ajatellen.

Ensihoitopalvelun toimintaa ohjaavat myös useat muut lait ja eri viranomaisvaatimukset (Määttä 2009, 28). Taulukossa 1 on esitetty ensihoitopalvelun tuottamiseen vaikuttavia lakeja (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Ensihoitopalvelun tuottamiseen vaikuttavat lait (Määttä 2009, 28).

Kansanterveyslaki 66/1972
Erikoissairaanhoitolaki 1062/1989
Laki kunta- ja palvelurakennemuutoksesta 169/2007
Sairausvakuutuslaki 1224/2004
Lääkelaki 395/1987
Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992
Potilasvahinkolaki 585/1986
Mielenterveyslaki 1116/90
Tartuntatautilaki 583/1986
Tieliikennelaki 267/1981
Rikoslaki 39A/1889
Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992
Pelastustoimilaki 379/2011

#### 4.2 Perehdyttämistä säätelevät lait

Lait turvaavat työntekijän oikeutta saada perehdyttämistä esimerkiksi uuden työn alkaessa, työtehtävien muuttuessa sekä pitkän toista poissaolon jälkeen. Laista löytyy monia suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämisestä. Työnantajalla on velvollisuus järjestää perehdyttämistä uudelle työntekijälle ja huolehtia työhön opastamisesta. Työlainsäädännön noudattaminen on vähimmäisvaatimus kaikille työnantajille. Työehtosopimukset täydentävät monella alalla työlainsäädäntöä. Työlainsäädännön voidaan sanoa olevan niin sanotusti pakottavaa oikeutta ja tavoiteltava toiminta on ennen kaikkea työntekijää suojaavaa sekä sopeuttavaa. Perehdyttäminen ja kouluttamiseen liittyvät vaatimukset kuuluvat työnantajia velvoittaviin säädöksiin. Huolellisen perehdyttämisen voidaan nähdä olevan kilpailuetu työmarkkinoilla (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Perehdyttämistä säätelevät lait turvaavat perehdyttämisen, myös ensihoidon esimiestehtäviin siirtyville henkilöille. Perehdyttäminen ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoidoesimiehen tehtäviin siirryttäessä ei painotu enää ensihoidon tehtävien hoitamiseen ja asemapäivystykseen.

Esimiestehtäviin siirtyminen vaatii perehdyttämistä hallintoon liittyvistä strategioista, visioista, kehittämiskohteista, laatujärjestelmistä, henkilöstöhallinnosta, ATK-ohjelmista, sisäisestä tiedottamisesta, yhteistyökumppaneista, juridisesta vastuusta ja työnkuvasta (Pesonen 2011, 61–66.) Perehdyttämistä säätelevät lait on esitetty taulukossa numero 2 (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Perehdyttämistä säätelevät lait

Työsopimuslaki
Työturvallisuuslaki
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
Pelastuslaki

**Työsopimuslain** työnantajaa koskevan yleisvelvoitteen mukaisesti työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteita työntekijöihin. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijän on mahdollista suoriutua työstään ja tuettava työntekijän kehittymistä työurallaan. Perinteisesti perehdyttäminen on ajateltu koskevan uusia työntekijöitä. Työnantajan tulee kuitenkin huomioida perehdyttäminen myös tilanteessa, jossa työntekijän työtehtävä tai työmenetelmä muuttuu tai sitä kehitetään. Tärkeää on että työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään turvallisesti (Työsopimuslaki 2001, luku 2, 1§.)

**Työturvallisuuslain** pykälässä 14§ (738/2002) on määritelty, että työntekijää on perehdytettävä riittävästi työhön. Työturvallisuus on erittäin tärkeä osa perehdyttämistä. Työnantajan vastuulla on, että työolosuhteet ovat turvalliset työntekijöille. Työturvallisuutta mietittäessä on huomioitava työ, työolosuhteet, muu työympäristö, sekä työntekijä (Hämäläinen & Kangas 2008, 22; Kupias & Peltola 2009, 23; Lindqvist-Virkamäki 2009, 562; Työturvallisuuslaki 2002.) Työntekijää on perehdytettäessä opastettava riittävästi ja hänelle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Vaaratekijöihin voidaan huomioida koneiden ja laitteiden lisäksi myös asiakkaat. Työturvallisuus kattaa fyysisen turvallisuuden lisäksi henkisen turvallisuuden (Hämäläinen & Kangas 2008, 22; Kupias & Peltola 2009, 23–24.) Ensihoidon kenttäjohtajan työhön perehdytettäessä on työturvallisuusnäkökulmasta hyvä huomioida perehdyttäminen ensihoidon kenttäjohtajan ajoneuvoon ja yksin suoritettuun työskentelyyn. Ensihoitoesimies toimii ensihoitoyksikössä hoitotason ensihoitajana ja työskentelee työparin kanssa.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminta on huomioitu laajasti Suomen lainsäädännössä. On monia asioita joista työpaikan johdon on neuvoteltava työntekijöiden kanssa. **Laki yhteistoiminnasta yrityksistä**, eli YT-laki määrää neuvottelemaan esimerkiksi, kun henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä on tapahtumassa. Lain tavoitteena on edistää viestintää työpaikoilla. Perehdyttämisen järjestelyt on mainittu erityisesti (Kupias & Peltola 2009, 25–26; Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007.)

**Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta** säädetään menettelystä työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säädöksien noudattamisesta sekä työnantajan ja työntekijän välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluu laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt. Työsuojeluyhteistoiminta huomioi myös perehdyttämisen. Työsuojelutoimikunnassa keskustellaan työntekijöille annettavasta opetuksesta, ohjauksesta ja perehdyttämisestä, kun kyseessä on yli 20 työntekijän työpaikka (Hämäläinen & Kangas 2008, 32; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006.) Kanta-Hämeen ensihoitopalveluissa työskentelee noin 200 työntekijää.

**Pelastuslaki** (379/2011) edellyttää että työpaikalla on pelastussuunnitelma ja että suunnitelma on perehdytetty jokaiselle työntekijälle (Hämäläinen & Kangas 2008, 32; Pelastuslaki 2011, luku 3, 15§.) Ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen perehtymisestä pelastussuunnitelmaan on tärkeää huolehtia, koska esimiehen on kyettävä tiedottamaan suunnitelmasta myös alaisilleen.

## 5 PEREHDYTTÄMINEN

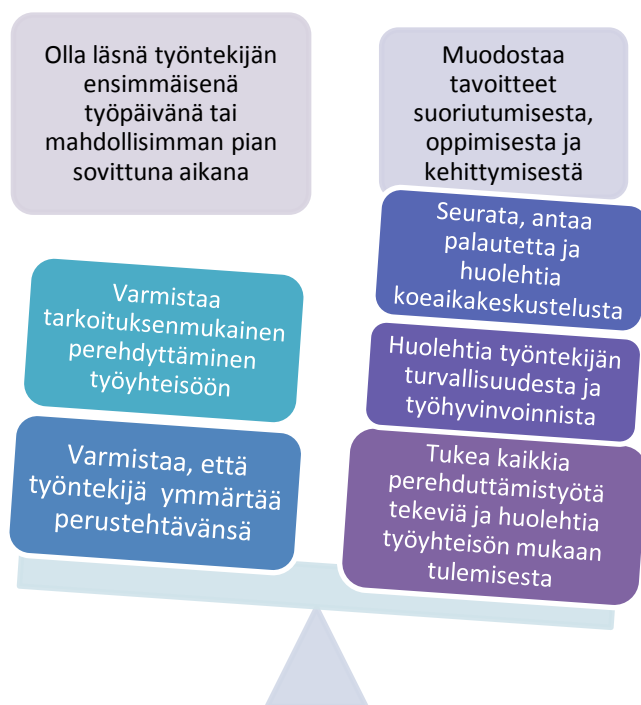
**Perehdyttäminen** yhdistetään usein uuden työntekijän perehdyttämiseen. Työntekijää tulisi perehdyttää myös työntehtävän vaihtuessa organisaation sisällä. Erityisesti perehdyttäminen tulisi muistaa tilanteissa, jossa työntekijä siirtyy organisaatiossa asiantuntija tai esimiestehtäviin (Erämetsä 2009, 32; Kjelin & Kuusisto 2003, 164–165.) Tutkimuksessa Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä (Palosaari 2006, 69, 77–78) on tutkittu eri sairaanhoitopiirien alueella sijaitsevien sairaaloiden perehdyttämisen suunnittelua ja toteutusta. Tutkimuksessa todetaan, että perehdyttäminen koetaan tärkeäksi uuden työntekijän kohdalla. Kolme sairaalaa viidestä pitää tärkeänä, myös uuteen työtehtävään siirtyvän työntekijän perehdyttämistä. Kaksi sairaalaa viidestä huomioi sijaisten perehdyttämisen tarpeen (Palosaari 2006, 69, 77–78.) Ensihoidon kenttäjohtajat ja ensihoitoesimiehet ovat esimiesasemassa. Kenttäjohtaja on oman toiminta-alueensa kentän esimies ja vastuuhenkilö. Kenttäjohtaja mahdollistaa ja tukee ensihoitajien työn hoitamista paremmin ja turvallisemmin (Turva 2011, 32.) Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ensihoidon kenttäjohtajaksi tai ensihoitoesimieheksi voi edetä organisaation sisältä tai hakemalla paikkaa organisaation ulkopuolelta. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen sijaiset on valittu organisaation sisältä.

Yleisesti esimiehen perehdyttämisen tarkoituksena on luoda kuva hänen suhteestaan toimintaympäristöön. Toimintaympäristöllä tarkoitetaan alaisia, kollegoja, hänen omaa esimiestään, sekä asiakkaita ja yhteistyökumppaneita. Myös oman roolin ymmärtäminen on tärkeää. Esimiehen tulisi saada koulutusta johtamisjärjestelmään ja henkilöstöhallinnosta. Esimiehen perehdyttämisessä on huomioitava sellaiset johtamisen työvälineet, joita kaikkien halutaan hyödyntävän sekä prosessit, joiden halutaan olevan yhdenmukaisia. Perehdyttämiseen tulisi kuulua myös tavoitteista sopiminen ja henkilökoh-taisen kehityssuunnitelman laatiminen (Helsilä 2009, 11, 13–16; Kjelin & Kuusisto 2003, 164–165.) Tutkimuksessa palveluesimiehien perehdyttäminen (Tolppi 2008, 31) todetaan, että perehdyttäminen on työnteon perusta. Huolellisesti toteutetusta perehdyttämisestä hyötyvät, sekä työntekijä, että organisaatio. Perehdyttämisen koetaan lisäävän työssä jaksamista (Tolppi 2008, 31.)

Ensihoidon esimiestehtävään siirryttäessä on keskeistä perehdytettävän sitouttaminen perustehtävään ja sen merkityksen ymmärtäminen oman toiminta-alueen ensihoitovalmiuden kannalta. Käytännössä perehdytettävälle selvitetään, mitä kenttäjohtaja ja ensihoitoesimies tekevät. Esimieheksi siirryttäessä on tärkeää luoda toimivat informaatio-, yhteistyö- ja johtamisrakenteet. Käytännössä esimerkkinä voisi toimia työvuoron alussa pidettävä aloituspalaveri, joka pidetään jokaisessa työvuorossa samalla tavalla työyhteisön kanssa. Jotta esimies voi saada työyhteisöltä tarvitsemansa kunnioituksen ja tuen, on työn kannukset hankittava päivittäistyön kautta. Hyvä esimies hallitsee arkityön ja henkilöstöjohtamisen (Turva 2011, 32.)

Organisaation sisältä nousevan esimiehen voi olla haastavaa omaksua uusi roolinsa esimiehenä. Alaiset saattavat myös luoda kuviteltuja tai todellisia paineita uudelle esimiehelle (Kjelin & Kuusisto 2003, 164–165.) Muutos voi herättää voimakkaitakin tunteita ja vastarintailmiöitä. Yleisesti ottaen ongelmat esiintyvät ensimmäisen työvuoden aikana ja laantuvat sen jälkeen. Esimiehen tulee ottaa ongelmat hallintaan avoimesti omalla persoonalla. Vaikka ongelmia olisi alussa ilmennyt, löytää esimies lopulta oman paikkansa organisaatiosta ja työyhteisö hyväksyy mahdollisesti esimiehen vaihtumisesta seuranneet uudet toimintatavat (Moran, Duffield, Beutel, Bunt, Thornton, Wills, Cahill, Franks 2002, 14; Turva 2011, 32.)

**Perehdyttämisestä vastaa** esimies. Esimiehen vastuulla on perehdyttämisen suunnittelu, toteutus ja valvonta. Esimies voi saada tukea perehdyttämiseen perehdyttämistyöhön nimetyiltä henkilöiltä tai henkilöstöammattilaisilta (Hämäläinen & Kangas 2008, 1; Kupias & Peltola 2009, 47, 94; Mäntynen & Penttinen 2009, 2; Työterveyslaitos 2013.) Kuviossa 6 on esitetty esimiehen tehtävät perehdyttämistä järjestettäessä (Kuvio 6). Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ensihoidon kenttäjohtajan esimiehenä toimii ensihoitopäällikkö ja ensihoitoesimiehen esimiehenä toimii lääkintäpäällikkö.



KUVIO 6. Esimiehen vastuulla olevat asiat perehdyttämistä järjestäessä (Kupias & Peltola 2009, 62.)

Perehdyttämisen voi toteuttaa esimies itse tai esimiehen tehtävään määräämä nimetty perehdyttäjä. Esimies voi delegoida perehdyttämisen myös ulkopuoliselle taholle (Surakka & Laine 2011, 153.) Ensihoidon kenttäjohtajaa ja ensihoitoesimiestä perehdyttävän henkilön olisi tärkeää tuntea kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtävät hyvin. Perehdyttäjän tulee hallita hallinnollinen, sekä operatiivinen puoli työtehtävistä. Hyvällä **perehdyttäjällä** on hyvät ohjaus- ja vuorovaikutustaidot, joilla hän tukee perehdytettävän oppimista ja osaamisen kehitystä. On tärkeää että perehdyttäjällä on tietoa oppimisesta, koska hänen päällimmäinen työtehtävänsä perehdyttäjänä on lisätä perehdytettävän oppimista. Hyvä ammattitaito, motivaatio ja myönteinen suhtautuminen opastamiseen ovat perusedellytys hyvälle perehdyttäjälle (Hämäläinen & Kangas 2008, 6; Kupias & Peltola 2009, 112; Thomka 2001, 19.) Perehdyttäjän on hyvä tunnistaa ja tarkastella perehdytettävän motivaatiotekijöitä ja toteuttaa perehdytystä niiden valossa. Työntekijän motivoituminen ja siten myös sitoutuminen työpaikkaan on sekä työntekijän että työnantajan etu (Kupias & Peltola 2009, 64.)

Perehdyttämisen tulee toimia sovitusti ja järjestelmällisesti. Perehdyttäjän on huolehdittava, että perehdytettävä henkilö kohdataan ja häntä ohjataan oikealla tavalla työyhteisössä (Kupias & Peltola 2009, 55.)

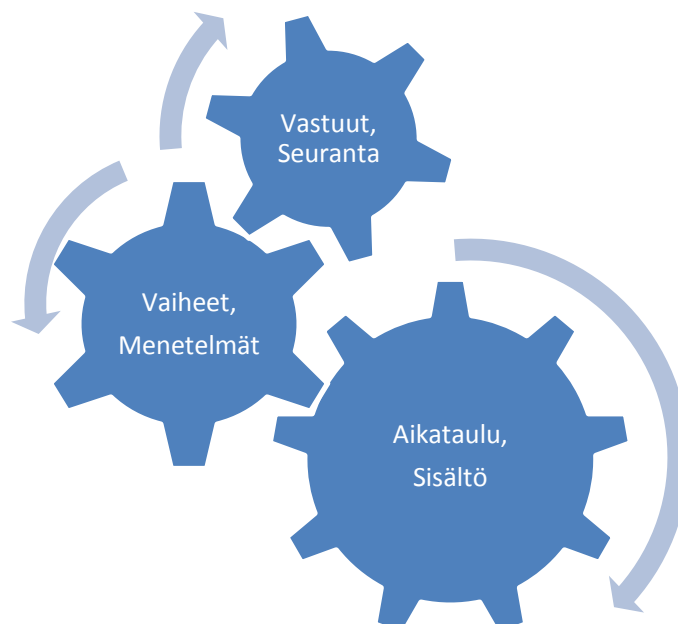


Alkuvaiheessa perehdyttäjä tarjoilee perehdytettävälle paljon tukea, tietoa, neuvoja ja ohjeita. Perehdyttämisprosessin edetessä vastuu oppimisesta siirtyy pikkuhiljaa enemmän perehtyjälle itselleen. Perehdyttäjän on tiedostettava tämä muutos ja tukea perehdytettävän itseohjautuvuutta (Kupias & Peltola 2009, 139.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on saada perehdytettävästä itsenäinen työntekijä omassa työssään. Voidaankin ajatella, että perehdyttäjän tehtävänä on tehdä itsensä tarpeettomaksi perehtymisjakson aikana. Perehdyttämisjakson jälkeen on tyypillistä, että perehdyttäjistä jää työntekijälle ns. luottohenkilö. Tärkeää on kuitenkin tiedostaa, että perehdyttämisen päättyessä työntekijöiden suhde on perinteinen kollega- tai esimies-alaissuhde (Kupias & Peltola 2009, 139.) Perehdyttämisratkaisut on käsitelty tarkemmin liitteessä numero 1 (Liite 1).

## **5.1 Perehdyttämisen suunnittelu**

Perehdyttämissuunnitelma luo rungon, aikataulun ja työnjaon perehdyttämiselle. Jotta perehdyttämissuunnitelma palvelee parhaalla mahdollisella tavalla perehdytettävää, tulee suunnitelmasta luoda joustava (Surakka & Laine 2011, 154.) Tällöin prosessin alussa on mahdollista käydä keskustelua perehdytettävän kanssa ja muokata suunnitelmaa hänen tarpeitaan vastaavaksi. Perehdyttämissuunnitelma pitää sisällään myös perehdyttämisen seurannan ja arvioinnin (Hämäläinen & Kangas 2008, 2, 6; Kjelin & Kuusisto 2003, 198; Mäntynen & Penttinen 2009, 2.) Perehdyttämissuunnitelman keskeiset kohdat on nähtävillä kuviossa numero 7 (Kuvio 7). Suunnitelma toimii prosessin tukena ja varmistaa, että jokainen ensihoidon kenttäjohtaja ja ensihoitoesimies saa sisältönsä samanlaisen perehdyttämisen esimiestehtäviin.



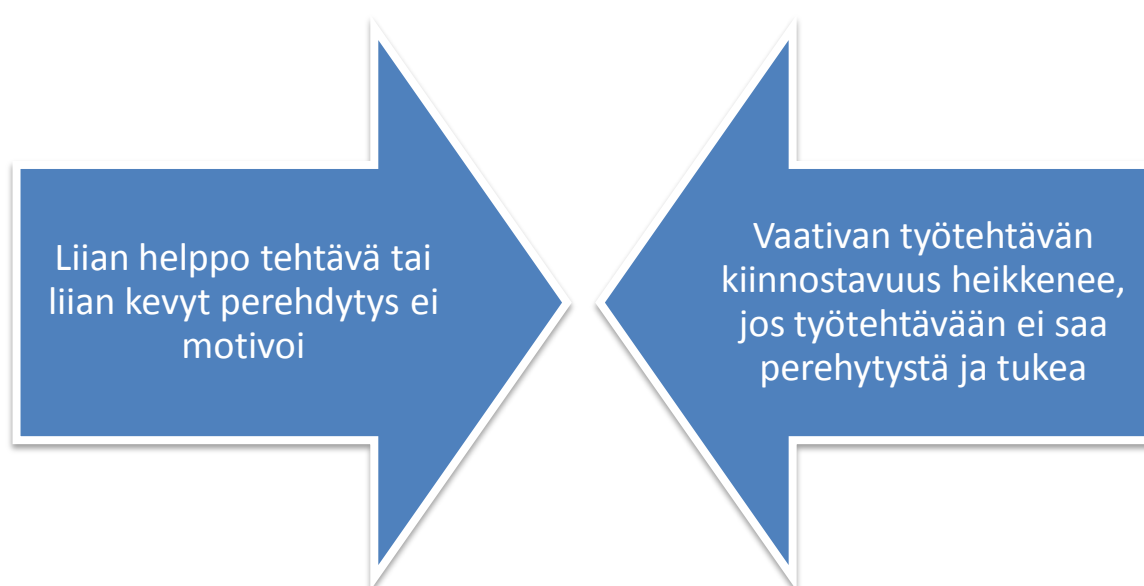
Kuvio 7. Perehdyttämissuunnitelman keskeiset kohdat (Kjelin & Kuusisto 2003, 199).

Ennen perehdyttämisen suunnittelua on työpaikan kehittymisen tavoitteet tiedostettava organisaatiossa. Perehdyttämissuunnitelmassa huomioidaan tavoiteltu toimintakonsepti, organisaation nykytilanne ja käytettävissä olevat resurssit. Suunnitelman luomisessa tarvitaan esimiehen, henkilöstöryhmien ja henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välistä yhteistyötä (Kupias & Peltola 2009, 87; Mäntynen & Penttinen 2009, 2.) Työnantajan on hyvä vuosittain kiinnittää huomiota työpaikan riskitekijöihin ja varmistaa, että ne on huomioitu perehdyttämissuunnitelmassa (Kupias & Peltola 2009, 24).

Hyvin suoritettussa perehdyttämisessä huomioidaan perehdytettävä henkilö yksilönä. Perehdyttämisessä on kyse perehdytettävän henkilön osaamisen kehittämisestä, sekä henkilön ammattitaidon hyödyntämisestä. Useissa organisaatioissa on tehty työtehtävien osaamiskuvauksia/ työnkuvauksia. Perehdyttämisen suunnittelussa on hyvä hyödyntää näitä jo valmiita kuvauksia. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella on tehty työnkuvaukset ensihoidon kenttäjohtajasta ja ensihoitoesimiehestä. Kuvausten perusteella voidaan perehdyttämissuunnitelmaan laatia lista asioista, joihin perehdytettävä henkilö tulee perehdyttää. Listan avulla on mahdollista myös arvioida perehdytettävän henkilön osaamistaso ja painottaa perehdyttämistä perehdytettävän henkilön heikoimpiin osaamisalueisiin (Kupias & Peltola 2009, 70, 88–89.)

Perehdyttämissuunnitelmissa pyritään huomioimaan perehdytettävän tausta ja osaaminen, mutta suunnitelma ei kuitenkaan ole aukoton. Perehdytettävän tulee myös itse huolehtia, että saa perehdytyksen asioihin, joihin kokee olevan tarvetta (Kupias & Peltola 2009, 70, 88–89.)

Kuviossa 8 esitellään perehdyttämisen tärkeyttä (Kuvio 8). Suunnitelmallinen perehdyttäminen kannattaa. Hyvin toteutettu perehdyttäminen luo työntekijän ja työnantajan välille luottamuksellisen suhteen (Helsilä 2009, 48–49; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013).



KUVIO 8. Perehdyttämisen tärkeys (Kupias & Peltola 2009, 70.)

**Perehdyttäminen pitää sisällään** toimenpiteitä joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, työpaikan toimintaperiaatteet ja -tavat, tutustuu työtovereihin ja esimiehiin sekä työhönsä kohdistuvat odotukset, ymmärtää oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa, tiedostaa tavoitteet, työtehtävänsä ja siihen liittyvät työturvallisuusohjeet (Hämäläinen & Kangas 2008, 2; Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 128; Turva 2011, 32; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.) Palveluesimiehien perehdyttämisestä tehdyn tutkimuksen mukaan, henkilöstöön liittyvät asiat nähtiin perehdyttämisessä erittäin tärkeiksi. Henkilöstön vahvuuksien ja kehittämisaluiden tiedostamisen koettiin helpottavan johtamista (Tolppi 2008, 35.)

Tutkimuksesta saatu tulos on yleistettävissä esimiestoimintaan. Ensihoidon kenttäjohtaja ja ensihoitoesimies toimivat lähiesimiehinä ja heidän perehdyttämisessään henkilöstöjohtaminen voidaan nähdä keskeisenä asiana.

Perehdyttämisen kautta syntyy hyötyä sekä työnantajalle, että perehdytettävälle. Perehdyttämisen hyödyt on esitetty kuviossa 9 (Kuvio 9). Perehdyttämisen sisällön rakentamisen keskeiset kohdat ovat riittävän kokonaiskuvan antaminen, oikea-aikaisuus sekä konkreettisuus. Perehdyttämisen sisällön keskeiset aiheet on esitetty liitteessä numero 2 (Liite 2).



KUVIO 9. Perehdyttämisen hyödyt (Hämäläinen & Kangas 2008, 4-5).

Suullisen perehdyttämisen ja perehdyttämismateriaalin tukena voidaan hyödyntää **henkilöstö-, asiakas- ja sidosryhmämateriaalia**, joka on jo olemassa. Materiaalin avulla perehtyjän on helpompi saada kokonaiskuva organisaatiosta. Kokonaiskuvan luomisessa auttavat mm. henkilöstölehdet, asiakaslehdet sekä vuosikertomus. Myös intranetin hyödyntäminen perehdyttämisen tukena on järkevää. Samalla perehtyjä alkaa hahmottaa, mitä tietoa intranetin kautta on saatavilla (Helsilä 2009, 48; Kjelin & Kuusisto 2003, 211; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

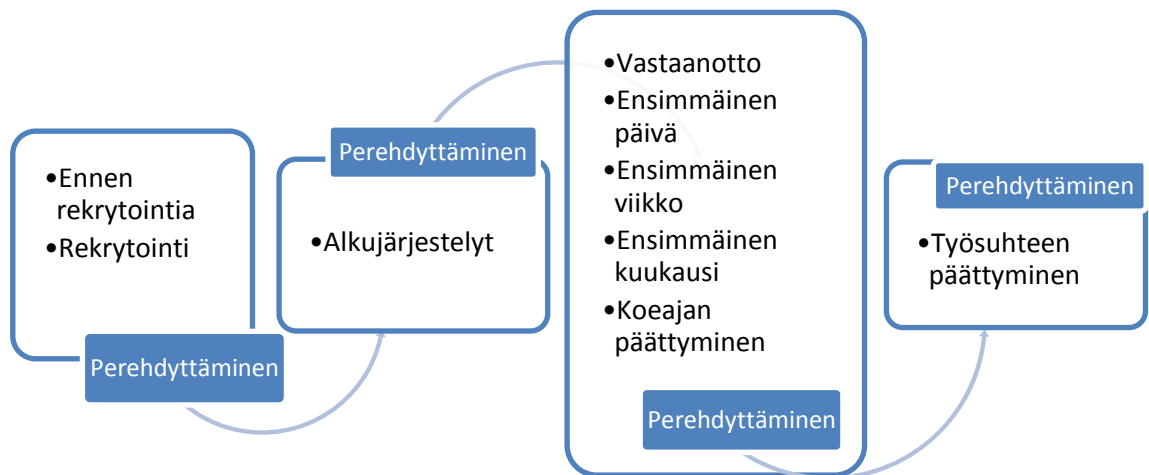
Perehdyttämisen suunnittelun ohessa on järkevää luoda kirjallinen **perehdyttämismateriaali**. Perehdyttämismateriaalin suunnittelussa kannattaa ajatella käytännöllisyyttä. Materiaalin tulee olla helposti saatavilla, helppoa tutustua ja käyttää (Hämäläinen & Kangas 2008, 7; Kjelin & Kuusisto 2003, 212.) Jo perehdyttämismateriaalia suunniteltaessa on annettava perehdyttämismateriaalin päivittämisestä ja saatavuudesta vastuu nimetylle henkilölle. Kirjallinen perehdyttämismateriaali toimii suullisen perehdyttämisen tukena (Hämäläinen & Kangas 2008, 7; Kjelin & Kuusisto 2003, 212.) Tämän opinnäytetyön kyselyn pohjalta tullaan luomaan kirjallinen perehdyttämismateriaali Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajille ja ensihoitoesimiehille.

Perehdyttämismateriaalina on organisaatiossa mahdollista koota perehdytettävälle Tervetuloa taloon - vihkonen. Vihkonen annetaan perehdytettävälle heti työsuhteen alussa tai ennen töiden aloittamista. Vihkon tulisi olla helppolukuinen, olennaisiin asioihin keskittynyt ja tiivis paketti. Vihkon tuoma viesti ja ensivaikutelma on tärkeä. Se luo perehdytettävälle mielikuvan organisaatiosta. Vihkon tuoman vaikutelman tulisi välittää sellaista ilmapiiriä ja tekemisen tunnetta, jota työpaikalla arvostetaan (Hämäläinen & Kangas 2008, 7; Kjelin & Kuusisto 2003, 211- 212.)

## 5.2 Perehdytysprosessi

Perehdyttäminen on prosessi, joka jakautuu vaiheisiin ennen rekrytointia, rekrytointiin, perehdyttämisen alkujärjestelyihin, itse perehdyttämiseen ja työsuhteen päättymiseen (Kupias & Peltola 2009, 102.) Vaiheet on esitetty kuviossa 10 (Kuvio 10). Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä ei ole tutkittu, mutta tutkimuksessa erikoissairaanhoidon osastonhoitajien näkemyksiä perehdyttämisestään todettiin, että perehdyttämiseen käytetty aika ja systemaattisuus oli puutteellista. Hallinnollisiin asioihin perehdyttäminen nähtiin myös puutteelliseksi. Perehdyttämistä kaivattiin erityisesti talous- ja henkilöstöhallinnosta. Usein perehtyminen tapahtui omatoimisesti kokeilemalla (Pesonen 2011, 67–68, 74.)

Tutkimuksessa erikoissairaanhoidon osastonhoitajan perehdyttäminen balanced scorecardin neljän näkökulman osaamisalueisiin olivat tutkimustulokset samansuuntaiset. Suullinen perehdyttäminen oli ollut vähäistä ja tiedonhakuun ei ollut ohjattu. Perehdyttämisen oli koettu pohjautuvan omaehtoiseen tiedonhakuun. Erityisesti perehdyttämiseen kaivattiin systemaattisuutta (Ihaksi 2011, 48–49.) Perehdyttämisprosessin avulla pyritään takaamaan systemaattinen perehdyttäminen.



KUVIO 10. Perehdyttämisprosessi (Kupias & Peltola 2009, 102).

### 5.2.1 Perehdyttämisen alku järjestelyt

Perehdyttämisprosessin voidaan nähdä alkavan jo **ennen työntekijän rekrytoimista** tai työntekijän työtehtävien muuttumista. Ennen rekrytointia on syytä miettiä työtehtävän vaatimuksia ja siinä tarvittavaa ammattitaitoa. Kun työtehtävä on tiedossa, on helppoa määritellä millainen työntekijä työtehtävänänsä tarvitaan (Kupias & Peltola 2009, 102.) Ensihoidon kenttäjohtajilta edellytetään laaja-alaista koulutusta ja kokemusta (Turva 2011, 32).

**Rekrytointivaihe** on tärkeä kohta perehdyttämisprosessia. Rekrytointivaiheessa työnhakijoille esitellään työtehtävä sekä työyhteisön ja organisaation erityispiirteet ja vaatimukset. Rekrytointivaiheessa organisaatio havainnoi ja hankkii tietoa mm. työnhakijan ajatuksista, ammattitaidosta ja potentiaalista (Hämäläinen & Kangas 2008, 9; Helsilä 2009, 21, 23; Hämäläinen & Kangas 2008, 2; Kupias & Peltola 2009, 102.)

Osa **perehdyttämisen alkuvaiheeseen** sisältyvistä asioista on hoidettava kuntoon jo ennen perehdytettävän henkilön saapumista. Perehdyttämisestä vastuussa oleva esimies sopii perehdytettävän henkilön kanssa työstä ja sen aloittamisesta sekä hoitaa henkilön työsopimuksen valmiiksi. Työsopimuksessa määritellään työtehtävät. Työsopimus ja siinä sovitut kohdat ovat pohja perehdyttämiselle (Helsilä 2009, 31; Kupias & Peltola 2009, 93–94.)

Rekrytoinnissa valitun työntekijän yksilölliset tekijät huomioiden perehdyttäjä alkaa valmistella perehdyttämistä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen aloitetaan ottamalla yhteyttä perehdytettävään henkilöön. Haastattelussa ja keskusteluissa saatujen tietojen avulla perehdyttäjän on mahdollista soveltaa tarvittavin osin perehdyttämissuunnitelmaa. Keskusteluissa myös perehdytettävän on mahdollista selvittää mieltä askarruttavia asioita. Keskeisiä uudelle työntekijälle välitettäviä tietoja ovat mm. töiden aloitusaika ja –paikka, kuka perehdytettävää on vastassa, mitä perehdytettävän tulee ottaa mukaansa ensimmäisenä työpäivänä ja miten hän esimerkiksi pääsee sisälle työpaikalle. Järkevää on, että perehdyttäjä on perehdytettävää vastassa hänen ensimmäisenä työpäivänään. Uuteen työhön tuleminen tuntuu turvallisemmalta, kun vastassa on jo entuudestaan tuttu henkilö (Kupias & Peltola 2009, 103.) Perehdyttäjä huolehtii etukäteisjärjestelyistä myös liittyen tilajärjestelyihin, henkilökohtaisiin työvälineisiin ja -vaatteisiin, avaimiin, tietokoneyhteyksiin, matkapuhelimiin ja salasanoihin. Perehdyttämistä hoitavalla henkilöllä tulee olla riittävästi aikaa sekä riittävät luvat näiden asioiden kuntoon järjestämiseksi (Hämäläinen & Kangas 2008, 9; Kupias & Peltola 2009, 93–94.)

Hyvän perehdyttämisen ja työssä viihtyvyyden kannalta on tärkeää panostaa perehdytettävän **vastaanottoon**. Hyvin toteutettu vastaanotto luo erinomaisen ensivaikutelman työpaikasta. Huonosti toteutetun vastaanoton luomaan huonoa ensivaikutelmaa on jälkikäteen hankalaa tai jopa mahdotonta korjata (Hämäläinen & Kangas 2008, 9.)

Vastaanoton osalta on tärkeää, että perehdytettävää vastassa on henkilö, joka on luvannut ottaa perehdytettävän vastaan, sekä mielellään myös perehdytettävän henkilön esimies. Tällöin perehdytettävä tuntee itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi (Hämäläinen & Kangas 2008, 9; Kupias & Peltola 2009, 103–104.)

### 5.2.2 Perehdyttäminen työsuhteen alkaessa

Perehdyttämisen alkuvaiheessa perehdyttäjän tulee painottaa työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä asioita. Kyse on työnteon riskien hahmottamisesta sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Oppimisen opastus- ja ohjausvelvoite koskee koko työntekijän työuran pituutta (Kupias & Peltola 2009, 56.) Tutkimuksessa Palveluesimiehen perehdyttäminen (Tolppi 2008, 34) todetaan, että perehdytettävälle olisi tärkeää selventää perehdyttämisympäristössä, mitä perehdytettävältä itseltään sekä työyksiköltä odotetaan tulevaisuudessa. Odotuksien ja tavoitteiden esille tuominen helpottaa työnteon kohdentamista (Tolppi 2008, 34.)

**Ensimmäisenä työpäivänä** on tärkeää hoitaa perehdytettävän kiireisimmät käytännön asiat kuntoon. Perehdytettävälle luovutetaan avain työpaikalle, annetaan tarvittavat kulutukset sekä käyttäjätunnukset tietokoneelle jne. Perehdyttäjän kannattaa hoitaa perehdyttämisen alkujärjestelyjen yhteydessä kaikki ne työvaate, lupa ja salasana asiat jotka on mahdollista hoitaa ennen perehdytettävän saapumista. Ensimmäisenä työpäivänä asiat ovat siten valmiina perehdytettävälle luovuttamista varten. Ensimmäisenä työpäivänä perehdytettävälle esitellään myös hänen työpisteensä, lähimmät työkaverit sekä työtilat. Samassa yhteydessä on jo mahdollista käydä läpi työhön liittyviä asioita. Tavoitteena on, että perehdytettävä voi jo ensimmäisenä työpäivänä aloittaa tutustumisen uuteen työhönsä, mutta tietoa ei kuitenkaan tyrkytetä niin paljon, että sitä ei kykene sisäistämään (Hämäläinen & Kangas 2008, 10; Kjelin & Kuusisto 2003, 201, 213; Kupias & Peltola 2009, 104.)



**Ensimmäisellä työviikolla** tavoitteena on, että perehdytettävä pääsee kiinni työhönsä. Työtä tekemällä perehdytettävä voi vähitellen perehtyä omiin työtehtäviinsä ja tarkastella perehdyttämisessä esille tulevia asioita työtehtäviensä kautta. Tavoitetta lähdetään tavoittelemaan hankkimalla perehdytettävälle kokonaiskuva työstään, tutustumalla työyhteisöön ja organisaatioon. Ensimmäisen työviikon perehdyttämissuunnitelma voi olla tiivis. Perehdyttäessä tulee huomioida perehdytettävän kyky vastaanottaa uusia asioita. Keskeistä on tuoda perehdytettävälle tieto siitä, mistä hänen on mahdollista saada lisätietoa. Perehdytys suunnitelmaa voidaan pitää liian tiiviinä, mikäli perehdytettävä ei ehdi tehdä yhtään omia töitään (Kupias & Peltola 2009, 56.) Kuviossa 11 esitellään keskeisiä kohtia perehdyttämisestä ensimmäisellä työviikolla (Kuvio 11).



KUVIO 11. Perehdyttäminen ensimmäisenä työviikkona

Viimeistään ensimmäisen viikon aikana perehdytettävän tulisi tavat esimiehensä, mikäli esimies ei ole ollut perehdytettävää vastassa jo ensimmäisenä työpäivänä. Esimiehen kanssa perehdytettävä käy vielä läpi, mitkä ovat hänen työtehtävänsä, siten että perehdytettävä ymmärtää ne samoin. Saman keskustelun yhteydessä käydään perehdytettävän kanssa läpi myös työhön liittyvät tavoitteet sekä koeaika ja sen merkitys (Kupias & Peltola 2009, 56.)

Perehdyttäjän on oltava valppaana perehdytettävän henkilön ensimmäisen työviikon aikana. Ensimmäisen työviikon aikana perehdyttäjä havainnoi perehdytettävän osaamista ja selvittää perehdytettävän aikaisempia kokemuksia. Havaintojen ja kysymysten pohjalta perehdyttäjä muokkaa perehdyttämissuunnitelmasta parhaiten perehdytettävää palvelevan kokonaisuuden. Ensimmäisen työviikon aikana perehdyttämisellä tavoitellaan, että perehdytettävä pääsee kiinni työhönsä ja sisälle työyhteisön toimintakulttuuriin. Perehdytettävää kannattaa myös hyödyntää ja kuulostella onko hänellä uutena työntekijänä uusia näkemyksiä. Uudet näkemykset voivat parhaimmillaan johtaa uusiin ideoihin toimintatapojen kehittämiseksi. Ensimmäisen työviikon lopuksi perehdyttäjän kannattaa järjestää perehdytettävän kanssa palautekeskustelu perehdyttämisen alkuvaiheesta. Keskustelun yhteydessä perehdyttäjä voi tehdä merkintöjä siitä mihin asioihin tulevana viikkoina kannattaa keskittyä ja mitkä asiat voidaan jättää vähemmälle (Kupias & Peltola 2009, 105–107.)

**Ensimmäisen kuukauden** aikana perehdyttäminen jatkuu perehdyttämissuunnitelman mukaan. Vähitellen päävastuu perehtymisestä siirtyy perehdytettävälle itselleen. Jos työpaikalla on tarjolla tervetuloa taloon – perehdyttämispäivä, osallistuu perehdytettävä siihen ensimmäisen työkuukauden aikana (Kupias & Peltola 2009, 106–107.)

Ensimmäisen tai toisen työkuukauden jälkeen perehdyttäjän tulee pitää perehdytettävän kanssa palautekeskustelu. Keskustelussa arvioidaan perehtymistä ja perehdyttämistä. Keskustelun avulla tarkastellaan onko perehdytettävälle annettu organisaation puolesta riittävät mahdollisuudet menestyä työssään ja onko perehdyttäminen järjestetty riittävän tasokkaasti. Palautekeskustelun yhteydessä voidaan antaa palautetta perehdytettävälle hänen tekemästään työstä. Perehdytettävälle tarjotaan samalla mahdollisuus tehdä työn tekoonsa muutoksia, ennen koeajan päättymistä (Kupias & Peltola 2009, 106–107.)

Yleensä **koeaika** on lain sallima neljä kuukautta. Perehdyttämissuunnitelman mukainen perehdyttämisjakso voi olla lyhyempi. Perehdyttämissuunnitelman mukaisen perehdyttämisjakson tavoitteena on auttaa perehdytettävää työssään hyvään alkuun, jotta hän selviytyy työtehtävistään riittävän itsenäisesti ja osaa tarvittaessa hankkia lisätietoa työnsä avuksi. Tärkeä tavoite on myös, että perehdytettävä on otettu työyhteisön jäseneksi ja hän kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä ja organisaatiota (Kupias & Peltola 2009, 109; Meincke & Vanhala-Harmanen 2004, 30.)

Perehdyttämistä jatketaan tarpeen tai suunnitelman mukaisesti. Tarkkaa määritelmää **perehdyttämisen kestolle** ei voida antaa. Voidaan kuitenkin ajatella, että perehdyttäminen voidaan lopettaa, kun perehdyttämisen tavoitteet on saavutettu. Ennen koeajan päättymistä, pidetään koeaikakeskustelu esimiehen johdolla. Moniin työtehtäviin perehdyttämisen kesto on huomattavasti pidempi kuin neljä kuukautta. Tämä perehdyttämisen tarve on huomioitu jo perehdyttämissuunnitelmassa, jossa perehdyttämiskäytännön kesto on rakennettu työtehtävien mukaan. Keskustelussa arvioidaan rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkumista (Hämäläinen & Kangas 2008, 2; Kjelin & Kuusisto 2003, 205; Kupias & Peltola 2009, 109.) Ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviin perehdyttämisessä tulee huomioida työn erityispiirteet. Perehdyttämisessä on huomioitava hallinnollinen sekä operatiivinen perehdyttämisen tarve. Ajallisesti perehdyttämisen tarve riippuu paljon perehdytettävän aikaisemmasta työkokemuksesta.

Perehdyttäminen voi päättyä myös **työsuhteen päättymiseen**. Perehdytettävän lähteminen työpaikasta voi olla hyvin nopea irtisanomisperusteesta tai koeajasta johtuen. Työsuhteen päättymisen lyhyellä aikavälillä voi olla myös tiedossa, jos kyseessä on määräaikainen työsopimus (Kupias & Peltola 2009, 109.) Työsuhteen päättyessä kannattaa pyytää yleisesti ottaen palautetta sekä arviota myös perehdyttämisen onnistumisesta (Kupias & Peltola 2009, 109).

### 5.2.3 Perehdyttämisen seuranta

Perehdyttämisprosessin onnistumista voidaan arvioida perehdyttämisen arvioinnilla ja seurannalla. Arvioinnin ja seurannan tavoitteena on perehdytettävän tilanteen arviointi sekä organisaation perehdyttämisjärjestelmän toimivuuden arviointi. Perehdytettävän perehdyttämisprosessin onnistumista on hyvä seurata samalla kun sitä toteutetaan. Keskusteluja voidaan käydä seuranta-, arviointi- tai kehityskeskustelun muodossa (Hämäläinen & Kangas 2008, 7, 17; Rekola & Sillanpää 2009, 607; Ronthy-Östberg & Rosendahl 2004, 106–107.) Tutkimuksen Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä (Palosaari 2006, 74) tuloksissa mainitaan, että kolme sairaalaa viidestä käyttää perehdyttämisen seurannan ja arvioinnin apukeinona palaute- tai arviointilomaketta.

Yhdessä sairaalassa viidestä perehdyttämisen toteutusta arvioitiin palautekeskustelulla. Palaute- tai arviointilomakkeen konkreettisessa käytössä oli eroja. Kolmessa sairaalassa viidestä oli määritelty aika, jonka jälkeen arviointi tehtiin. Arviointiajat vaihtelivat kahdesta viikosta puoleen vuoteen. Yhdessä sairaalassa perehdyttämistä arvioitiin kolmen kuukauden ja yhden vuoden kuluttua työsuhteen alusta (Palosaari 2006, 74.)

Perehdyttämisen seurannassa arvioidaan oppimistuloksia, perehdyttämistä ja perehtymistä sekä perehdyttämisen tarvetta jatkossa. Oppimistuloksia arvioimalla saadaan luotua pohja kehittymistavoitteille (Rekola & Sillanpää 2009, 607.) Perehtymistä ja perehdyttämistä arvioitaessa tutkitaan organisaation perehdyttämisestä vastaavien henkilöiden toimintaa, sekä perehdytettävän omaa toimintaa. Arviointi voidaan toteuttaa kyselylomakkeella tai haastatteluin. Organisaation on järkevää kerätä myös yhteenvetotietoa perehdyttämisprosessin toimivuudesta. Seuranta toteutetaan yksinkertaisella menetelmällä, esimerkiksi kyselylomakkeella. Seurannalla pyritään saamaan tietoa perehdyttämisen toteutumisesta ja sen hyödyistä (Kjelin & Kuusisto 2003, 245–246.)

Tulevaisuudessa Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella tullaan keräämään palautetta esihoidon kenttäjohtajilta, ensihoitoesimiehiltä ja heidän sijaisiltaan perehdyttämisjakson jälkeen. Perehdyttämisprosessin onnistumista on tarkoitus arvioida myös kehityskeskustelujen yhteydessä.

## 6 METODOLIGISET LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön metodin, aineistonkeruumenetelmän ja aineiston analyysitavan avaaminen lisää opinnäytetyön luotettavuutta. On tärkeää avata tarkasti, miten tutkimus on käytännön tasolla tehty. Tarkka raportointi nostaa opinnäytetyön tulokset arvoonsa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232–233; Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141, 157.)

### 6.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyön metodina on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisessa tutkimusmietelmässä ei pyritä yleistettäviin tuloksiin tai mittaamiseen. Näin ollen tutkimusmenetelmä ei vaadi suurta otantaa. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla kuvataan todellista elämää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Keskeistä on, että tieto kerätään henkilöiltä, jotka tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta tutkittavasta asiasta. Kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä tavoitellaan inhimillisen toiminnan ymmärtämistä ja tulkitsemista. Huomiota kiinnitetään siihen, millaisia merkityksiä tutkimukseen osallistujat antavat asioille (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 151–152; Koivula, Suihko & Tyrväinen 2003, 28–29; Tuomi & Sarajärvi 2006, 8; Tuomi & Sarajärvi 2009, 25, 85, 150.)

Kvalitatiivinen tutkimus on perusteltua toimintaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa perustellaan tarkalleen mitä ollaan tekemässä. Tieteellisen ilmaisun kannalta on suotavaa pyrkiä perustelemaan työssä tehdyt valinnat. Toiminta on päämäärä keskeistä. Tutkimusongelma määrittelee tutkimuksessa käytettävän tutkimustyyppin, -strategian ja – otteen (Tuomi & Sarajärvi 2006, 69–70.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston hankinnassa käytetään metodeja, joilla tutkittavien ääni ja ajatukset pääsevät parhaiten esille. Kohdejoukko valitaan suunnitelmallisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston hankinnassa esille tulleita tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

## 6.2 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävät aineistonkeruu menetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja dokumentteihin perustuva tieto. Aineistonkeruu menetelmiä on mahdollista käyttää vaihtoehtoisina, rinnakkain tai yhdisteltynä (Hirsjärvi ym. 2000, 152–153, 178–206; Metsämuuronen 2006, 88, 111; Tuomi & Sarajärvi 2006, 73; Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.) Menetelmän valinnassa vaikuttaa se, minkälaista tietoa ollaan hakemassa ja keneltä tai mistä sitä etsitään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 184).

Kysely on aineistonkeruu menetelmänä looginen. Kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän on toiminut jollain tapaa, on loogista kysyä asiaa häneltä. Kyselyssä tiedonantaja täyttää omatoimisesti kyselylomakkeen joko valvotusti tai vapaasti omalla ajallaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.) Kyselyt voivat olla standardoituja. Tällöin kaikilta vastaajilta kysytään asiat täysin samalla lailla. Kyselyn etuna voidaan nähdä se, että tutkimusjoukko voi olla suuri ja heiltä voidaan kysyä useita asioita. Aikataulu ja kustannukset on mahdollista arvioida tarkasti. Kyselyn heikkoutena on, ettei tutkija tiedä, kuinka vakavasti vastaajat ovat kyselyyn suhtautuneet, ovatko kyselyn kysymykset onnistuneet ja ovatko vastaajat perehtyneitä asioihin joita kyselyssä kysytään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193–195.)

## 6.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan kerätyn aineiston tiivistämistä. Tutkittava ilmiö voidaan kuvailla lyhyesti, tai tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet tuodaan esille. Sisällönanalyysillä suoritetaan analyysiä systemaattisesti. Keskeistä on erottaa tutkimusaineistosta samankaltaisuudet, sekä eroavaisuudet. Sisällönanalyysin avulla kerätty aineisto järjestellään johtopäätösten tekemistä varten. Sisällönanalyysin avulla tarkastellaan inhimillisiä merkityksiä (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 23–25; Tuomi & Sarajärvi 2009, 103–104, 106.)

Sisällönanalyysillä selkiytetään analysoitava aineisto. Selkiyttämisen avulla on mahdollista tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä aineistosta. Aineiston laadullinen käsittely koostuu loogisesta ajattelusta ja tulkinnasta (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 4; Metsämuuronen 2006, 122; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Karkeasti sanottuna aineisto aluksi hajotetaan osiin, käsitellään ja kootaan lopuksi uudestaan uudella tavalla. Sisällönanalyysin vaiheet ovat aineiston valinta, aineistoon perehtyminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu, sekä aineiston tulkinta. Sisällönanalyysin lopuksi suoritetaan luotettavuuden arviointi. Analyysin eri vaiheet voivat esiintyä samanaikaisesti tai selkeästi eri aikaan. Analyysia suoritetaan tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. Analyysista prosessina muodostuu hieman erilainen, riippuen siitä suoritetaanko analyysi induktiivisen vai deduktiivisen päättelyn pohjalta (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 4; Metsämuuronen 2006, 122; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Induktiivinen eli aineistolähtöinen laadullisen aineiston analyysi on kolmivaiheinen prosessi. Prosessin vaiheet ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Deduktiivinen eli teorialähtöinen aineistonanalyysi perustuu aikaisemmin luotuun viitekehukseen. Viitekehystenä voi toimia esimerkiksi teoria tai käsitejärjestelmä. Analyysia ohjaa teema tai käsitekartta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113.) Tässä opinnäytetyössä käytetään analyysimenetelmänä induktiivista eli aineistolähtöistä laadullisen aineiston analyysia.

## 7 TOTEUTUS

Opinnäytetyön kyselyn valmistelu, kyselyn käytännön toteutus, aineiston analyysi ja kirjallisen perehdyttämismateriaalin luominen ovat keskeisiä vaiheita opinnäytetyön toteutuksessa. Selkeän kuvan luominen aineiston keräämisestä ja analysoinnista auttaa ymmärtämään tuloksien syntymistä. Aineiston hankintaan ja käsittelyyn vaikuttavien asioiden esille tuominen lisää opinnäytetyön luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2000, 152–153; Tuomi & Sarajärvi 2006, 71–72).

Opinnäytetyöprosessin aikana on toteutettu systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa haettiin vastauksia opinnäytetyötä tukeviin tutkimuskysymyksiin. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli muodostaa kuva ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen nykytilanteesta ja siitä tarjolla olevasta tutkimustiedosta. Kirjallisuuskatsauksessa ei löytynyt aikaisempia tutkimuksia ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehen perehdyttämisestä. Tiedonhaun tuottaman nolla tuloksen mukaan voidaan todeta, että ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä ei ole vielä tutkittu Suomessa ja ulkomailla. Ensihoidon kenttäjohtajat ja ensihoitoesimiehet ovat vielä kovin uusi ammattiryhmä, joka varmasti osaltaan vaikuttaa tutkimustiedon puutteeseen.

### 7.1 Kyselyn kohderyhmä

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajat, ensihoitoesimiehet ja heidän sijaisensa. Opinnäytetyön kyselyn kohderyhmä koostuu neljästä kenttäjohtajasta, kolmesta kenttäjohtajan sijaisesta, kahdeksasta ensihoitoesimiehestä ja kuudesta ensihoitoesimiehen sijaisesta (N=21). Kohderyhmä työskentelee esimiestyössään Hämeenlinnan, Forssan ja Riihimäen toimialueilla. Ensihoitopäällikkö ja lääkintäpäällikkö ovat rajattu pois opinnäytetyön kyselystä, koska he toimivat ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiesten esimiehenä. Opinnäytetyössä huomioidaan kaikki muut ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviä tekevät henkilöt.



## 7.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyön tutkimukselle myönnettiin tutkimuslupa toukokuussa 2013. Tutkimusluvan on myöntänyt ensihoitopäällikkö. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen pyydettiin puhelimitse Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen lääkintäpäälliköltä lista ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviä tekevistä henkilöistä. Opinnäytetyötä varten laadittiin avoin kysymyslomake. Kysymyslomakkeen sisältöä arvioi neljä ensihoitajana työskentelevää henkilöä. Arvioimisen tuloksena sekä saatekirjeeseen, että kysymyslomakkeeseen tehtiin vielä pieniä muutoksia syyskuussa 2013. Lääkintäpäällikkö ja opinnäytetyötä ohjannut opettaja hyväksyivät saatekirjeen ja kysymyslomakkeen syyskuussa 2013.

Opinnäytetyön aineiston keruu tapahtui lokakuussa 2013. Opinnäytetyön kyselylomakkeet ja saatekirje toimitettiin opinnäytetyön tekijän toimesta ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviä tekevien henkilöiden postilokeroihin Hämeenlinnan, Riihimäen ja Forssan asemapaikoille 30.9.2013. Kysymyslomake ja saatekirje laitettiin kirjaamattomaan kirjekuoreen, joka toimi myös palautuskuorena. Kysymyslomakkeiden palauttamista varten jätettiin kansiot kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiesten toimistoon. Vastausajaksi määritettiin kaksi viikkoa. Palautuspäiväksi kirjattiin 14.10.2013. Opinnäytetyön tekijä poimi kysymyskaavakkeet palautuskansioista ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiesten toimistoista vastausajan umpeuduttua. Kyselyyn vastasi 16 ensihoidon kenttäjohtajaa, ensihoitoesimiestä ja sijaisuuksia tekevää henkilöä. Saatekirje ja kysymyslomake nähtävissä liitteinä numero 3 ja 4 (Liite 3, liite 4).

## 7.3 Analyysi

Kyselyn avulla kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jotta saataisiin tietoa Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien, sekä heidän sijaisuuksia tekevien henkilöiden perehdyttämisen nykytilanteesta. Aineistoa pyrittiin sisällön analyysin avulla analysoimaan ja tiivistämään mahdollisimman systemaattisesti.

Aineiston avulla etsittiin vastauksia tutkimustehtäviin: Millaista perehdyttämistä ensihoidon kenttäjohtaja/ ensihoitoesimies on saanut aloittaessaan operatiivisena esimiehenä, kuinka perehdyttäminen ensihoidon kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen työtehtäviin toteutettiin, vastaako ensihoidon kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen saama perehdys ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaativuutta.

Aineistosta pyrittiin nostamaan esille kyselyyn vastanneiden henkilöiden kokemukset ja mielipiteet. Opinnäytetyön tekijä kävi aineiston läpi heti kyselyn vastausajan umpeuduttua. Aineiston läpikäynnin yhteydessä opinnäytetyön tekijä teki lyhyitä merkintöjä ja muistiinpanoja keskeisimmistä havainnoista aineistoon liittyen.

Aineisto analysoitiin prosessimaisesti kolmessa vaiheessa. Aineiston analysointi eteni aineistosta tehtyjen havaintojen pelkistämisestä ryhmittelyyn ja näiden kautta aineiston käsitteellistämiseen. Ensimmäisessä vaiheessa luokiteltiin tutkimustehtäviin liittyvät alkuperäisilmaisut. Kyselylomakkeilla alkuperäisilmaisut yliviivattiin eri värein tutkimustehtävien mukaisesti. Tämän jälkeen alkuperäisilmaisut kirjoitettiin tekstinkäsittelyohjelmaan ja sijoitettiin tutkimustehtävien mukaisesti taulukkoon. Viereiseen taulukon sarakkeeseen sijoitettiin pelkistetyt ilmaukset. Tästä esimerkki seuraavassa taulukossa (taulukko 3), johon on poimittu alkuperäisilmauksia ja pelkistettyjä ilmauksia.

Taulukko 3. Aineistosta poimitun otteen pelkistäminen

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
”En ole saanut perehdytystä. Edellisen työvuoron esimies kertoi aamulla, mihin lyödään tunnit, mistä löytyy mitkään lomakkeet ja siinä se sitten olikin.”	Ei perehdytystä Kollega auttoi
”En mitään. Vanhalla esimiesosaamisella/ tiedolla on menty eteenpäin.”	Ei perehdytystä. Vanhalla esimiesosaamisella
”Työvuorolistan ja erillislisien kirjaamisen asiat, ei muuta.”	Kirjalliset työt neuvottu.

”Sain perehdytystä vakituisilta ensihoitoesimiehiltä vuoronvaihdon yhteydessä.”	Apua vakituisilta esimiehiltä Ei perehdytystä
”Eipä sitä juuri ollut. Pari vuoroa tehnyt L5 kertoi erillislisien merkitsemisestä ja tehtävälis- tekemisestä.”	Apua vakituisilta esimiehiltä Ei perehdytystä
”Ei minkäänlaista, erillislisien kirjaaminen näytettiin. Lisäksi sain tarvittaessa kollegiaalista tukea.”	Kollegiaallinen tuki Ei perehdytystä

Analyysin edetessä siirrytään toiseen vaiheeseen. Toisessa vaiheessa ryhmitellään pelkistettyjä ilmauksia tekstinkäsittelyohjelmassa alaluokkiin taulukon seuraavaan sarakkeeseen. Ryhmittelyssä aineiston pelkistetyt ilmaukset käydään tarkasti läpi. Aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja / tai eroavaisuuksia. Samaa asiaa tarkoittavat asiat ryhmitellään samaan alaluokkaan. Luokka nimetään sisältöä kuvaavalla nimellä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 110.) Taulukossa 4 on esitetty pelkistettyjen ilmausten luokittelu alaluokkaan (taulukko 4).

Taulukko 4. Esimerkki pelkistettyjen ilmausten ryhmittelystä alaluokkiin

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Kollega auttoi	
Apua vakituisilta esimiehiltä	Tuki perehtymisvaiheen aikana
Apua vakituisilta esimieheltä	
Kollegiaallinen tuki	

Kolmanteen vaiheeseen edetessä suoritetaan aineiston abstrahointi, eli käsitteellistäminen. Aineiston pelkistämis- ja ryhmittelyvaiheessa oli jo mukana aineiston käsitteellistämistä. Tämä on luonnollista aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä (Tuomi & Sarajärvi 2011, 111). Tällöin kolmas vaihe tapahtuu osittain limittäin edellisten vaiheiden kanssa. Käsitteellistämässä pyritään tuomaan esiin aineiston ydinkohdat ja vastaukset asetettuihin tutkimustehtäviin. Käsitteellistämistä jatketaan niin pitkään, kun se on sisällön näkökulmasta kannattavaa (Tuomi & Sarajärvi 2011, 111). Tässä vaiheessa aineistosta muodostettiin yläluokat ja yhdistävät luokat. Seuraavassa taulukossa (taulukko 5) esitetään esimerkki aineiston käsitteellistämisestä.

Taulukko 5. Esimerkki alaluokkien ryhmittelystä yläluokkiin

Alaluokka	Yläluokka
Perehdytystilaisuudet	
Käytännön asiat perehdytetty	Perehtyminen käytännössä
Perehdytys vain työvuoron alussa	
Perehdytys työvuoron aikana	

Taulukossa 6 (taulukko 6) esitellään aineiston käsitteellistämistä, jossa luokitellaan Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien, sekä heidän sijaisiensa kokemuksia perehdyttämisen käytännön toteuttamisesta.

Taulukko 6. Esimerkki yläluokan ryhmittelystä pääluokaksi

Yläluokka	Pääluokka
Perehtymisen järjestyminen	Perehdyttämisen käytännön toteutus
Perehtyminen käytännössä	

Aineiston käsitteellistämistä jatkamalla muodostetaan Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisestä yhdistävä käsite. Esimerkki yhdistävän käsitteen luomisesta taulukossa 7 (taulukko 7).

Taulukko 7. Esimerkki yhdistävän luokan muodostumisesta

Pääloukka	Yhdistävä luokka
Kokemus perehdyttämisen riittävydestä ja vastaamisesta työn vaatimuksiin	Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttäminen Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella
Perehdyttämisen käytännön toteutus	
Perehdyttämisen tuki	

Yhdistelemällä käsitteitä sisällönanalyysin metodilla saadaan lopuksi vastaus tutkimustehtävään. Perus ajatuksena sisällönanalyysissä on muodostaa näkemys tutkittavasta ilmiöstä tulkinnan ja päättelyn keinoin. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko analysoinnin ajan alkuperäisaineistoon uutta teoriaa muodostettaessa. Käsitteellistämässä aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Tuloksissa tuodaan esille empiirisestä aineistosta muodostetut aineistoa kuvaavat teemat (Tuomi & Sarajärvi 2011, 112–113.)

Johtopäätöksissä pyritään ymmärtämään ja tuomaan esille, mitä tutkittava ilmiö vastaa jille merkitsee. Tärkeintä on muodostaa ymmärrys vastaajien omasta näkökulmasta analyysin kaikissa vaiheissa (Tuomi & Sarajärvi 2011, 112–113.)

#### 7.4 Kirjallisen perehdyttämismateriaalin luominen

Aineiston analyysin pohjalta on luotu kirjallinen perehdyttämismateriaali, joka on suunnattu Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajille ja ensihoitoesimiehille. Perehdyttämismateriaali on rakennettu aineistossa esille nousseiden keskeisimpien teemojen ympärille. Kirjallinen perehdyttämismateriaali on luotu perehdyttämiskansion muotoon. Perehdyttämismateriaalin suunnitteluun kansion muodossa vaikuttaa vahvasti työn luonne ja perehdyttämiskansion käyttötap.

Perehdyttämiskansio tulee toimimaan suullisen perehdyttämisen tukena, sekä käsikirjan muodossa perehdyttämisprosessin päätyttyä. Perehdyttämismateriaalista on tärkeää pysyä paikallistamaan tarvittava tieto nopeasti. Kansion muotoon suunnitellussa perehdyttämismateriaalissa on kattava sisällysluettelo, joka mahdollistaa nopean tiedon hankinnan. Ensihoidon kenttäjohtaja ja ensihoitoesimies eivät työskentele vain toimistolosuhteissa, vaan myös operatiivisessa toiminnassa. Tällöin on tärkeää, että perehdyttämismateriaalia on mahdollista kuljettaa mukana ensihoitoyksikössä tai kenttäjohtoyksikössä. Tästä syystä kirjallinen perehdyttämismateriaali tulee olemaan saatavissa paperiversiona, sekä sähköisesti Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen intranetissä.

## 8 TULOKSET

Tutkimustuloksia raportoidessa varmistetaan siitä, että tutkimuksessa on saatu vastaus tutkimustehtäviin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 158). Tässä opinnäytetyössä kyselyssä saadut vastaukset vastaavat tutkimustehtäviin. Raportoinnissa on pyritty selkeään ja yksiskohtaiseen tuloksien esittämiseen. Tuloksia on havainnollistettu kuvien ja taulukoiden muodossa, jolloin on helppoa saada nopeasti käsitys tutkimustuloksista

### 8.1 Opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Kyselyyn tuli vastauksia hyvin (N= 16). Kaikki kyselyyn vastanneet ensihoidon kenttäjohtajat, ensihoitoesimiehet ja heidän sijaisensa olivat miehiä. Suurimmalla osalla vastaajista oli työkokemusta yli kymmenen vuotta ensihoitajan työssä. Pisin työura ensihoitajana oli 25 vuotta ja lyhin 2,5 vuotta. Taulukossa 8 on esitetty työkokemuksen jakaantuminen keston mukaisesti (taulukko 8). Kahdella vastanneella oli työkokemusta esimiestehtävistä aikaisemmasta työpaikasta. Työkokemuksen kesto vaihteli välillä 6-9,5 vuotta.

TAULUKKO 8. Vastanneiden työkokemus ensihoitajana



Ensihoidon kenttäjohtajien, ensihoitoesimiehien ja heidän sijaisiensa työkokemus nykyisessä esimiestehtävässä vaihteli kestoaltaan välillä 0-4 vuotta. Vastauksissa 0 vuotta tarkoittaa vastanneita, joiden työkokemus jää alle 1 vuoden. Työkokemuksen keston nykyisessä työpaikassa vaikuttaa Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon organisaation tuoreus. Ensihoidon kenttäjohtajan toimet on perustettu vuonna 2010 ja ensihoitoesimiehien toimet vuonna 2012. Ennen kenttäjohtajan toimien perustamista Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella oli lääkintäesimiehen toimia. Lääkintäesimies toimi samaan tapaan operatiivisena- ja lähiesimiehenä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen koko toiminta-alueella. Taulukossa 9 on esitettyä työkokemuksen jakaantuminen kestoaltaan nykyisessä esimiestehtävässä (taulukko 9).

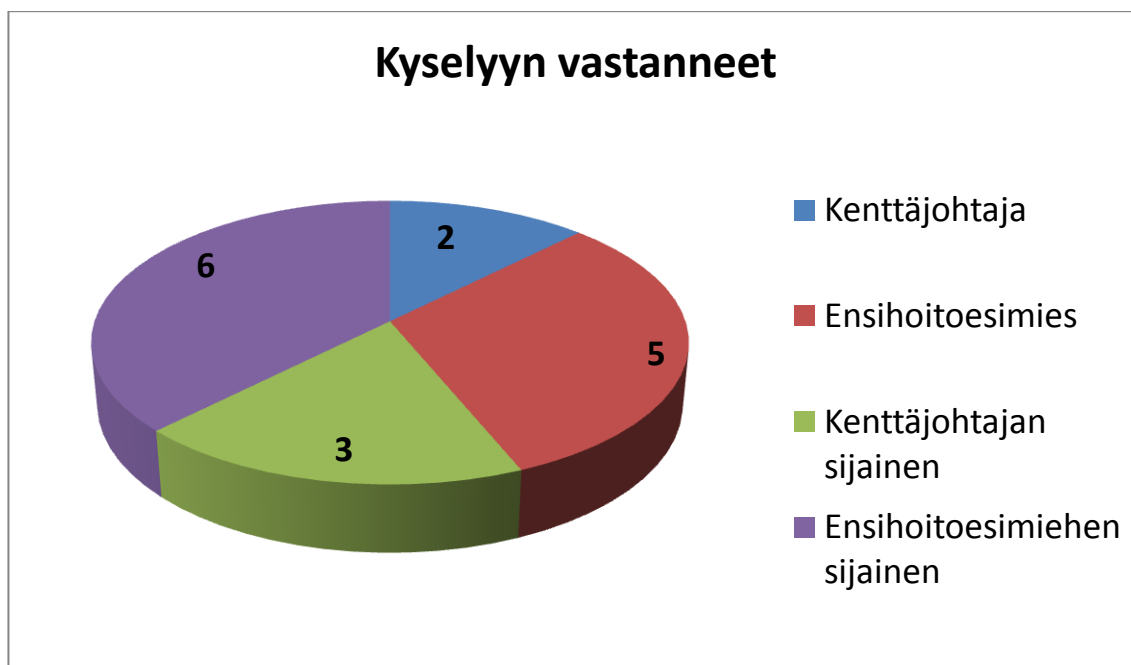
TAULUKKO 9. Työkokemuksen jakaantuminen kestoaltaan nykyisessä esimiestehtävässä



Vastanneet jakaantuivat ensihoidon kenttäjohtajiin, ensihoitoesimiehiin, ensihoidon kenttäjohtajan sijaisiin ja ensihoitoesimiehen sijaisiin. Jakaantuminen nähtävillä taulukossa 10 (taulukko 10). Vastaajat työskentelevät lähiesimiestehtävissä Forssan, Hämeenlinnan ja Riihimäen toimialueilla. Ensihoidon kenttäjohtajat toimivat operatiivisena esimiehenä koko Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen toimialueella.



TAULUKKO 10. Vastanneiden jakaantuminen toimien mukaisesti



## 8.2 Kokemus perehdyttämisestä ja vastaamisesta työn vaatimuksiin

Vastaajien mielipiteet ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviin liittyvästä perehdyttämisestä jakaantuivat kahtia. Osa vastanneista koki, ettei ole saanut lainkaan perehdytystä ja osalla oli kokemus heikosta perehdyttämisestä. Yleisesti ottaen vastauksista oli aistittavissa esimiestehtävissä nykyisin toimivien ensihoidon kenttäjohtajien, ensihoitoesimiehien ja heidän sijaisuuksia tekevien henkilöiden tyytymättömyys saamaansa perehdyttämiseen.

Valtaosa vastaajista totesi vastauksissaan, ettei suunnitelmallista perehdyttämistä esimiestehtäviin siirryttäessä ole järjestetty. Perehdyttäminen oli vastauksien mukaan ohitettu edellisen työvuoron esimiehen kertomalla tietoiskulla esimiehen keskeisistä työtehtävistä. Edellisen työvuoron esimies oli suullisesti kertonut lyhyesti esimiehen työtehtävät oman työvuoronsa päätteeksi. Vastauksista tuli vaikutelma kollegiaalisesta tuesta, jolla oli suuri merkitys uuteen työtehtävään perehtymisen onnistumisessa.

*En ole saanut perehdytystä. Edellisen työvuoron esimies kertoi aamulla, mihin lyödään tunnit, mistä löytyy mitkään lomakkeet ja siinä se sitten olikin.*

*En mitään. Vanhalla esimiesosaamisella/ tiedolla on menty eteenpäin.*

*Työvuorolistan ja erillislisien kirjaamisen asiat, ei muuta.*

*Sain perehdytystä vakituisilta ensihoitoesimiehiltä vuoronvaihdon yhteydessä.*

*Eipä sitä juuri ollut. Pari vuoroa tehnyt L5 kertoi erillislisien merkitsemisestä ja tehtävälistojen tekemisestä.*

*Ei minkäänlaista, erillislisien kirjaaminen näytettiin. Lisäksi sain tarvittaessa kollegiaalista tukea.*

*En saanut suunniteltua perehdytystä. Talon tavoille perehdytti satunnaisesti työparina toimineet palomiehet.*

Aineistoa analysoitaessa nousi esille myös vastauksia, joissa vastaaja on kokenut saaneensa perehdytystä. Käytännössä perehdytys oli toteutunut kollegan toimesta työvuoron aikana. Perehdyttämisen keston kerrottiin vaihdellen yhdestä työvuorosta, muuttamaan työvuoroon. Kaikki kollegoilta työvuorossa perehdyttämistä saaneet toimivat ensihoidon kenttäjohtajan sijaisena tai ensihoitoesimiehen sijaisena. Vastauksista oli havaittavissa tyytyväisyys perehdyttämistapaan. Kokemus perehdyttämisestä käytetystä ajasta koettiin niukaksi.

*Yksi työvuoro ensihoitoesimiehen työparina (24h).*

”Kävin oman työvuoroni esimiehen kanssa useamman vuoron ajan esimiehen tehtäviä läpi...Sain perehdytyksen aikana toimia pari vuoroa esimiesharjoittelijana ja hoidon kaikki asiat. Tukena oli oma esimieheni”

*Kenttäjohtaja/ kenttäjohtajat perehdyttivät.*

Analyysin avulla nousi esille vastauksia, joissa vastannut kertoi olleensa perehdytyspalaverissa. Vastauksissa mainitaan, että lääkintäpäällikkö oli järjestänyt palaverin ja toteutti perehdyttämisen. Palaverin kesto oli ollut noin tunnin tai pituudesta ei ollut mainintaa. Esille nousi myös palaverin järjestämiseen liittyvä ongelma. Ongelmaksi voitiin nähdä palaverin keskeytyminen ensihoitotehtävän vuoksi.

Perehdyttäminen oli kyseisessä tapauksessa järjestetty työvuoron aikana. Yleisesti ottaen vastauksissa ei ole mainintaa, oliko perehdyttäminen järjestetty työvuoron ulkopuolella vai työvuoron aikana. Vastauksessa nousi esille työhaastattelutilanteessa annetut esitiedot, jotka oli koettu perehdyttämistä tukeviksi. Kaikki vastanneista toimivat ensihoitoesimiehenä tai ensihoitoesimiehen sijaisena.

*Tuntien merkkäminen/ erilliskorvaukset, työvuorolistat, sijaishankinnat Seutukry palvelusta, esimiehen hankintaoikeus ja hankintakäytäntö.. Perehdytys tapahtui lääkintäpäällikön toimesta. Tilaisuus kesti vajaan tunnin ja keskeytyi perehdytettävän saadessa ensihoitotehtävän (eli perehdytys tapahtui ensihoitaja työvuoron aikana) Perehdytystä ei koskaan jatkettu.*

*Käytännössä vuorossa ollut silloinen lääkintäesimies kävi eh-päällikön kanssa näyttämässä tarvittavien tietokoneohjelmien käyttöä (erilliskorvaukset, komennuslistat jne.) Lähinnä palaveri/ sähköposti muotoista ohjausta.*

*Alussa työhaastattelun yhteydessä hieman ennakkotietoa. Samoin pari pientä palaveria. Lähinnä juoksevien/ välttämättömien asioiden hoitamiseen ja työnantajan velvollisuuksiin liittyviä rutiineja läpikäytiin.*

Kokemus heikosta perehdyttämisestä nousi esille vaillinaisien perehdyttämismenetelmien yhteydessä. Perehdytys oli kyseisissä perehdytysprosesseissa tapahtunut Powerpoint diaesityksen ja kirjallisen materiaalin muodossa. Materiaaliin perehtyminen oli tapahtunut omatoimisesti.

*Heikon perehdytyksen. Powerpoint esityksen esimiehen tehtävistä.*

*Lääkintäpäällikkö antoi nipun papereita > lue siitä.*

Ajatukset perehdyttämisen riittävydestä jakaantuivat puoliksi. Vastauksissa kävi ilmi, että perehdyttäminen oli koettu riittäväksi omalla kohdalla. Riittävyteen on vaikuttanut oma työhistoria ja henkilön itsenäinen perehtyminen asioihin. Vastauksissa mainitaan myös, että perehdyttäminen on koettu riittäväksi olosuhteet huomioiden. Olosuhteilla tarkoitetaan vastauksessa sitä, että ensihoidon organisaatio on vielä tuore. Vastanneet ovat jääneet perehdytyksessään kaipaamaan kirjallista ohjekansiota, käytännön vinkkejä ja koulutuksia. Moni vastanneista kokee olevansa itse oppinut.

*Itse pärjäsinkin kun talossa ollut aikaisemmin, mutta uusi ihminen voisi olla eri juttu.*

*Alun olosuhteisiin nähden lähestulkoon. Tehtävä oli uusi, vastuut/ rajat hakusessa ja myös esimiehet (siis omat) uusia tehtävissään.*

*Pääasiassa kyllä, mutta lisää käytännönläheisiä vinkkejä/ neuvoja olisin mielelläni kuullut lisää. Myöskään kirjallinen ohjekansio/perehdytyskansio ei olisi ollut pahitteeksi.*

*Tällä hetkellä kyllä... Toki palavereja ja koulutuksia voisi olla enemmän. RMK:ssa lipsahti melkein vuosi ilman palavereja.*

*Nyt tämän 1,5vuoden aikana tarvittavat tiedot alkavat olla kasassa.*

*Nyt olen, kun aikaa on mennyt lähes kaksi vuotta. Koen olevani itse oppinut.*

*Nyt vuoden kokemuksella asiat hoituvat. Ohjeet joita saatiin oli kuitenkin hyvät ja yllätyksiä ei paljoa ole ilmennyt.*

Toinen puoli vastanneista kokee perehdyttämisen riittämättömäksi. Kysymys on vastaajille esitetty muodossa, kokeeko vastaaja saaneensa riittävän perehdytyksen? Moni vastanneista on todennut alkuun lyhyesti, en ja tarkentanut vastausta tämän jälkeen. Vastauksissa mainitaan, että asioita on opittu ns. kantapään kautta. Vastanneet ovat perehtyneet työtehtäviinsä asioiden itsenäisen selvittämisen ja kollegoiden avulla.

*En silloin, nyt jo osaan.*

*Perehdytys on ollut olematonta käytännössä. Aluksi mentiin kyselemällä ja osin jopa yritys-erehdys periaatteella.*

*En – asiat opittu kantapään kautta ja kyselemällä.*

*Vuosien varrella on jäänyt jotain käteen. Eli en.*

*En mielestäni. Paras perehdytys ja oppi on ollut tuki kollegoilta.*

Valta osa vastanneista ensihoidon kenttäjohtajista, ensihoitoesimiehistä ja heidän sijaisistaan kokee, ettei perehdyttäminen vastaa ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia. Vastanneiden mukaan perehdyttämisen pitäisi olla laaja ja perusteellinen. Perehdyttämiselle tulisi olla varattuna myös riittävästi aikaa. Vastauksissa painotettiin myös sijaisten perehdyttämistä. Perehdyttämisen yhteydessä tulisi olla mahdollisuus käydä läpi yhdessä vuoron asioita.

*En mielestäni. Paras perehdytys ja oppi on ollut tuki kollegoilta.*

*Ei täysin. Mielestäni perehdytyksen pitää olla laaja ja perusteellinen. Sille täytyy varata selvästi oma aikansa perehdyttävän ja perehdyttäjän kannalta, jotta asiat saadaan perusteellisesti käytyä.*

*Ei vastaa. Millaista perehdyttämistä tällä hetkellä on? Jos joku L5 sijaisista tulee sijaistamaan esim. lomaa, olisi hyvä olla aikaa perehdyttää ja käydä yhdessä vuoron asioita läpi.*

Esimiehille suunnatut koulutukset oli koettu hyviksi, vaikka perehdyttämisen ei koettu vastaavan ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia. Erään vastanneen mukaan, perehdyttäminen olisi voitu kokea riittäväksi ja vastaavan ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia, jos ohjauspäivä/ esimiespalaveri olisi ollut heti esimiestöiden aloitus vaiheessa. Erityisesti tietoa kaivattiin työsuhteasioista.

*Ei vastannut, koulutukset olleet hyviä.*

*Ei, vieläkin on paljon esim. työsuhteasioissa liian vähän tietoa. Jos ohjauspäivä/ L5 palaveri olisi ollut heti aloitus vaiheessa olisi mahd. ollut heti riittävä.*

Vastauksista kävi ilmi, että perehdyttämisen suunnittelu on haasteellista, jos asianmukaisia tehtäväkuvauksia ei ole tehty. Työn vaatimuksia on vaikea arvioida ilman tehtäväkuvausta. Tehtäväkuvauksen olemassa olo helpottaa perehdyttämisen suunnittelua ja toteuttamista. Tehtäväkuvaus on puuttunut vastaajan perehdytys aikana ja uupuu osittain edelleen.

*Ei. Toki työn vaatimuksia on vaikeaa arvioida ilman asianmukaista tehtäväkuvausta, joka uupui perehdytysaikana ja uupuu osin edelleen.*

Osa vastanneista kokee, ettei ole tietoinen perehdyttämisen nykytilasta tai perehdyttämisen vastaamisesta työn vaatimuksiin. Vastanneet kokevat, etteivät ole kykeneviä arvioimaan perehdyttämisen vastaamista työn vaatimuksiin, koska eivät ole saaneet perehdytystä. Vastauksissa nousi esille myös olettaus perehdyttämisen kohentumisesta.

*Nykyisin olettaisin syvällisempää ja pidempää perehdyttämistä.*

*En tiedä nykyisistä käytännöistä.*

*Ei ollut perehdytystä.*

*En tiedä kun mitään ei ollut.*

Murto-osa vastanneista kokee perehdyttämisen vastaavan ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia. Vastauksissa todetaan, että perehdytys on ollut riittävää, koska on itsenäisesti otettu asioista selvää. Vastauksissa tarkastellaan asiaa myös yleisellä tasolla. Perehdyttämisen on koettu vastaavan ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia omalla kohdallaan, mutta jääty pohtimaan perehdyttämisen vastaavuutta työn vaatimuksiin yleisellä tasolla.

*Pärjää kun ottaa itse selvää. Omalta osaltani koin perehdytyksen riittäväksi.*

*Omalta osaltani kyllä.*

### **8.3 Perehdyttämisen käytännön toteutus ja perehdyttämisen tuki**

Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien, sekä heidän sijaisiensa kokemukset perehdyttämisestä käytännössä vaihtelivat. Kokemus perehdyttämisen toteutuksesta vaihteli perehdyttämisen täydellisestä puuttumisesta, kollegoiden antamaan opastukseen. Vastauksissa nousi esille myös perehdyttämisen toteuttaminen yksittäisien koulutuksien muodossa.

Osa vastaajista totesi lyhyesti vastauksessaan, ettei ollut saanut perehdyttämistä, eikä siksi kyennyt antamaan vastausta perehdyttämisen toteuttamisesta. Vastauksissa nousi esille kollegoilta saatu tuki, sekä mahdollisuus pyytää apua esimieheltä puhelimitse. Vastauksissa oli nähtävillä ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien, sekä heidän sijaisiensa aktiivinen asennoituminen omatoimiseen perehtymiseen työnantajan järjestämän perehdyttämisen puuttuessa.

*..Perehdytystä ei oikeastaan ollut. Puhelimen avulla on apua saanut.*

*..Ei ollut aikaa, eikä resursseja..Moni asia eteni käytännössä yrityksen ja erehdyksen kautta.*

*Perehdytystä ei ollut..ei aikaa.*

Vastauksissa mainitaan edellisen työvuoron esimiehen antama tieto esimiehen keskeisistä tehtävistä. Perehdyttämiseen käytetty aika vaihteli puolesta tunnista neljään tuntiin työvuoronvaihdon yhteydessä. Vastauksissa nousi esille oman työvuoron palomiehien ja palo-esimiehien antama perehdytys, jolloin vastaaja ei ollut saanut muuta perehdytystä.

*Edellisen vuoron esimies perehdytti aamulla.*

*Aamulla edell. kenttäjohtaja näytti, 0,5h. Ei muuta.*

*Vuoronvaihdon yhteydessä edelliseltä ensihoitoesimieheltä – aikaa oli varattu aina alle ½ tuntia..*

*Esimies, 4h, keskustellen.*

Osa vastanneista oli todennut, ettei varsinaista perehdyttämistä ole ollut. Myöhemmin töiden jo alettua oli pidetty esimiehille suunnattu palaveri, jossa oli käyty esimiehille keskeisiä asioita läpi. Perehdytystä esimiehen työtehtäviin oli annettu koulutuksen muodossa. Perehdytys oli tapahtunut ensihoitajan työvuoron aikana.

*Järjestettyä perehdytystä ei ollut. Myöhemmin jonkinlainen yhteinen info-tilaisuus.*

*Vuoron L4:lta on voinut kysyä.. Olen osallistunut muistaakseni kahteen palaveriin jossa eh-päällikkö + kenttäjohtajat (nyk.) + eh-esimiehet.*

*Tehtävä oli uusi. Ohjeet tulivat sekä eh-päälliköltä että lääkintäpäälliköltä. Pari palaveria ja sähköpostia..*

*Perehdytys tapahtui lääkintäpäällikön toimesta. Tilaisuus kesti vajaan tunnin ja keskeytyi perehdytettävän saadessa ensihoitotehtävän...*

Vastauksissa nousi esille kokemus perehdyttämisen saamisesta. Perehdytys oli tapahtunut kollegan toimesta työvuoron aikana. Perehdytys oli tapahtunut siten, että perehdytettävä oli seurannut työvuoron ajan esimiehen käytännön työtehtävien hoitamista. Yksi vastanneista oli toiminut ns. esimiesharjoittelijana. Hän oli hoitanut esimiehen työtehtäviä muutaman työvuoron ajan. Harjoittelun ajan työvuoron varsinainen esimies oli ollut vastaajan tukena.

*..Yksi työvuoro kerrottiin asioista.*

*...Tarkoituksena oli perehdyttää minut ensihoitoesimiehen sijaiseksi. Sain perehdytyksen aikana toimia pari vuoroa ”esimiesharjoittelijana” ja hoidin kaikki asiat. Tukenani oli oma esimieheni.*

*Yksi yhteinen työvuoro juuri aloittaneen L5:n kanssa. Vaki L5, joka toimi myös vara L4:na oli esimieshommat oli jonkun verran tuttuja hänelle..*

*Koin kuitenkin, että valtaosa asioista täytyi kaivella itse esille tilanteen eteen tullessa..Perehdyttämiseen varattu aika oli 24h = työvuoro.*

Vastanneilla oli vain vähän tietoa siitä, kuka perehdyttämisestä oli vastuussa. Kenelläkään vastanneista ei ollut nimettyä mentoria. Kukaan vastanneista ei saanut systemaattista perehdytystä siirtyessään esimiestehtäviin.

Useissa vastauksissa oli mainittu kollegoilta saatu tuki uuteen työtehtävään perehtyessä. Valta osan kohdalla vastanneista kollegalta saatu perehdytys on ollut ainut perehdytys, joka vastaaja on saanut aloittaessaan ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työtehtävissä. Kollegalta on saatu myös tukea. Tuki on koostunut perehdyttämisen lisäksi mahdollisuudesta keskustella työvuoron vaihdon yhteydessä. Kollegalta saadulla tuella on ollut suuri merkitys uuteen työtehtävään perehtymisen kannalta.

*Tukenani oli oma esimieheni.*

*Vuoron L4:lta on voinut kysyä..*

*Edellisen vuoron esimies perehdytti aamulla.*

*Aamulla edell. kenttäjohtaja näytti, 0,5h..*

*Vuoronvaihdon yhteydessä edelliseltä ensihoitoesimieheltä – aikaa oli varattu aina alle ½ tuntia..*

*Puhelimen avulla on apua saanut.*

*Lisäksi sain tarvittaessa kollegiaalista tukea.*

Vastauksissa nousi esille ajatus ulkopuolisen kouluttajan käyttämisestä ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviin perehdyttämisessä. Ulkopuolinen koulutus tarvitaan perehdyttämisen tueksi, valmistamaan henkilö esimiestehtäviin.

*Mielestäni pelkällä perehdyttämisellä ei päästä siihen mitä lähiesimieheltä vaaditaan. Vaatii ulkopuolista koulutusta..*



Moni vastanneista kertoi vastauksessaan perehtyneensä itsenäisesti esimiehen keskeisiin työtehtäviin. Itsenäisen perehtymisen keskeisiä keinoja olivat asioiden itsenäinen selvittäminen, kysyminen, yritys-erehdys menetelmä ja omatoiminen kouluttautuminen sekä opiskelu.

*Moni asia eteni käytännössä yrityksen ja erehdyksen kautta.*

*Nyt olen, kun aikaa on mennyt lähes kaksi vuotta. Koen olevani itse oppinut.*

#### **8.4 Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien näkemys tarvittavasta perehdyttämisestä**

Ensihoidon kenttäjohtajille, ensihoitoesimiehille ja heidän sijaisilleen esitettiin kysymyskaavakkeessa kaksi kysymystä, joiden avulla tullaan kehittämään Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä. Kysymyskaavakkeella haettiin vastausta seuraaviin kysymyksiin: Mitä perehdyttämisen pitäisi mielestäsi sisältää kenttäjohtajan / ensihoitoesimiehen työtehtäviin perehdytettäessä? Mitä asioita pidät tärkeänä sisällyttää kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin?

Kaikkien vastanneiden toivomukset olivat samansuuntaisia. Vastanneet mainitsivat vastauksissaan tärkeimmiksi perehdyttämisen kohteiksi henkilöstöhallinnon, operatiiviseen johtamisen ja keskeisimpien työtehtävien läpikäynnin.

*Työterveyden tuntemusta. KVTES tuntemusta. Pelastuslaitoksen tapoja.*

*Kenttäjohtaja: Koko operatiivinen johtaminen...Lähiesimiestoiminta: KVTES- tuntemus tärkeä..Mielestäni pelkällä perehdyttämisellä ei päästä siihen mitä lähiesimieheltä vaaditaan. Vaatii ulkopuolista koulutusta..*

*Henkilöstöhallinnolliset asiat kuten sairasloma ja poissaolo, työehtoasiat.*

*Esimiestyön erityispiirteitä, henkilöstöhallintoa, käytännön nippelitietoa, tietotekniikan koulutusta, operatiivista johtamista.*

*Tuntien kirjaaminen. poissaolojen kirjaaminen, päivittäisten rutiinien hoitaminen (tilaukset ym.), vastuualueiden läpikäynti > kuka hoitaa mitäkin, ATK-koulutusta ainakin N-asemasta > mitä löytyy mistäkin kansista, alueen korjaamot ym. liikkeet mitä ostetaan mistäkin, tehtävälisterien teko, hyvä olisi käydä myös läpi työnantajan käytäntöjä ja työhön liittyviä lakipykälä.*

*Eri työpisteiden rutiinit pitää osata: henkilöstöhallinto = sairauslomat, vuoronvaihdot yms. kirjausta vaativat asiat. Eri käytäntöjen hallinta: resurssien täydentäminen eh/ sairaankulj. / palomies, hankinnat, huollot.*

*Henkilöstöhallinto, aseman rutiinit, tilat, ympäristö, toimintamallit...*

Tärkeiksi asioiksi perehdyttämisen kannalta oli nostettu myös toiminnan tavoitteet, visio, laadunhallinta, taloudellinen tilanne, sekä esimiehen vastuuseen liittyvät asiat. Myös organisaation rakenteen tuntemista pidettiin tärkeänä.

*Selkeät tavoitteet toiminnalta. Rutiinien ja mahdollisuuksien läpikäyntiä. Työkalujen hallinnan ohjausta. Visioita.*

*Työvuoron pakolliset/ hoidettavat asiat. Ns. päivän rutiinitehtävät. KVTES:n oleellisia asioita: SL, palkanmaksu, lomien kertyminen, virka/ muut vapaat. Työnantajan näkemys hyvästä esimiehestä/ esimiestyöskentelystä. Organisaatio(kaavio): vastuut ja valta.*

*..Vastuualue jako sekä laadunhallinnan työkalut.*

*..Millainen PELA:n taloudellinen rakenne on ja hiukan miten/ paljonko raha liikkuu (syventäisi ymmärrystä).*

*Selvemmin vastuualueet koko henkilöstölle (siis tieto mikä kuuluu ensihoidon esimiehelle), tämä ajoittain epäselvää myös itselle. Lisäksi perehdytys (Frs+ Rmk+ Hml) samanlaista. Edelleen erillaisia käytäntöjä joka asemalle. Henkilökunta kuitenkin kiertää ja olettaa että käytännöt samoja.*

Perehdyttämisen yhteydessä toivottiin tehtäväkuvausten läpikäyntiä. Tehtäväkuvausten osalta vastaajat toivoivat kaikkien tehtäväkuvien esittelyä, mukaan lukien myös johdon tehtäväkuvaukset. Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen toivottiin pohjautuvan tehtäväkuvauksiin.

*Vähintään tehtäväkuvauksen mukaiset tehtävät sekä keskeiset talon tavat ja tilat. Tärkeää olisi tuntea johdon ja alaisten tehtäväkuvaukset..*

*..Laitoksen eh- tehtäväkuvaukset.*

*Kaikkiin tehtäviin tulisi luoda riittävän yksilöity tehtäväkuvaus, joka sitten toimisi osaltaan perehdyttämisen pohjana, kun esim. esimiestehtävää perehdytetään.*

Osa vastanneista esitti vastauksissaan toiveen mentor- tyyppisestä perehdyttämisestä. Perehdytystä toivottiin muutaman työvuoron verran mentorin ohjauksessa. Perehdytyksen sisällöltä toiveet vastasivat, jo aikaisemmin esille tulleita teemoja. Perehdytykseltä mentorin ohjauksessa toivottiin henkilöstöhallintoa, päivittäisien rutiinien läpikäyntiä, yhteistyökumppanien esittelyä ja operatiivista toimintaa.

*Mentor- tyyppinen perehdytys, 2-3 työvuoroa.*

*Tehtävillä yhdessä käyntiä, hallintoa, tutustumista yhteistyökumppaneihin, pari vuoroa päivittäistä hässäkkää.*

Muutamassa vastauksessa vastaaja oli jäänyt pohtimaan kokemuksen hyödyntämistä perehdyttämisessä. Tulevaisuudessa uuden ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen perehdyttämisessä olisi mahdollista hyödyntää kollegoja, joilla on jo kokemusta esimiestyöstä. Vastauksissa oli nostettu esille kehittämis ehdotus, jossa perehdyttäminen tapahtuisi muutaman päivän perehdyttämisjaksona. Perehdyttämisjakso tapahtuisi pienessä ryhmässä.

*Kokemusta kannattaisi hyödyntää eli L4 toiminnasta tullutta ja jos jossain alkaa L5 toiminta, niin miksei hyödynnetä jo talossa olevaa L5 kokemusta eli kun F L5:t aloitti, niin miksei hyödynnetty Rmk L5 kokemusta..*

*Mielestäni perehdyttämis powerpoint oli hyvä..siihen lisäksi 2-3 päivää porukassa opettelua ja keskustelua käytännöistä olisi hyvä setti..*

## **8.5 Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien kirjallisen perehdyttämismateriaalin sisällön keskeiset kohdat**

Ensihoidon kenttäjohtajat, ensihoitoesimiehet ja heidän sijaisensa esittivät vastauksissaan lukuisia kohtia, joita toivottiin käsiteltävän ensihoidon kenttäjohtajille ja ensihoitoesimiehille suunnatussa kirjallisessa perehdyttämismateriaalissa.

Perehdyttämisen toivottiin pohjautuvan ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen tehtäväkuvauksiin. Tehtäväkuvauksen olemassa oloa kirjallisessa perehdyttämismateriaalissa pidettiin tärkeänä. Ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen keskeiset työtehtävät kulkevat käsi kädessä tehtäväkuvauksen kanssa. Tärkeänä pidettiin myös ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien vastuiden ja rajojen määrittelyä.

*Vähintään tehtäväkuvauksen mukaiset tehtävät..Tärkeää olisi tuntea johdon ja alaisten tehtäväkuvaukset sekä vastuualue jako..*

*Selkeä toimen kuva + vastuualueet!*

*L4 – L5 ja eh tehtäväkuvaukset*

*Mitkä asiat kuuluu sinulle! Selvä tieto mistä vastaat ja mitä saat tehdä kuten itse haluat..*

*..Selkeä tehtäväkuva erityisesti!*

*Organisaatio (kaavio): vastuut ja valta.*

*..Työnjako hallinnossa.*

*Tehtäväkuvaus, jonka pohjalta asiat jotka pitää hallita. Vastuu ja velvollisuudet..*

Kirjalliselta perehdyttämismateriaalilta toivottiin käytännön läheisiä työkaluja lähiesimiestyöhön. Keskeisimpinä asioina perehdyttämismateriaalin osalta toivottiin henkilöstöhallintoa, keskeisimpien työtehtävien kuvaamista, sekä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen käytäntöjen esittelyä. Kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin toivottavat teemat vastaavat suurelta osin perehdyttämisen sisältöön liittyviä teemoja.

*Kenttäjohtajilla älytön määrä muistettavia pikku juttuja: henkilöstöhallintoa, pelisäännöt sijaishankinnasta, Seuturekryohjeet..*

*Tuntien kirjaaminen, poissaolojen kirjaaminen, päivittäisten rutiinien hoitaminen (tilaukset ym.), vastuualueiden läpikäynti > kuka hoitaa mitäkin, ATK-koulutusta ainakin N-asemasta > mitä löytyy mistäkin kansiesta, alueen korjaamot ym. liikkeet mitä ostetaan mistäkin, tehtävälistojen teko, hyvä olisi myös käydä läpi työnantajan käytäntöjä..*

*Eri toimipisteiden rutiinit pitää osata: henkilöstöhallinto = sairauslomat, vuoronvaihdot yms. kirjausta vaativat asiat. Eri käytäntöjen hallinta: resurssien täydentäminen eh/ sairaankulj. / palomies, hankinnat, huollot.*

*Henkilöstöhallinto: tuntien merkkäminen, ylityöt, sairausloma-asiat, Seutukryn käyttäminen, mallit työvoiman rekrytointiin. "Mitä teet kun jotain hajoo"-mallin mukainen järjestelmä > minne yhteys, mistä huolto jne.*

*Ns. päivittäiset rutiinit, yleisimmät tehtävät joita päivän mittaan tehdään..*

*Tietoteknisen asioiden parempi opetus: tunti- / merkkäus, Seutukry toiminta, Rondo.*

*Hallinnollisten asioiden hoito ja käytännöt: sairauslomat. Palkat, erillis-*  
*lisät..*

*..Käytännönasiat, kuten tapa käsitellä ja merkata tunteja, työvuorolistoja, sijaishankintoja, päivyriä yms. sekä hankintojen teko.*

*Sijaisjärjestelyjen protokolla. Työaikamerkintä ja yhtenäisyystavoit-*  
*teet..Ongelmatilanteiden ohjausmallit paikallisesti. Rutiinit päivittäin /*  
*vuosittain.*

*Työvuoron pakolliset / hoidettavat asiat. Ns. päivän rutiinitehtävät.*  
*KVTES oleellisia asioita: SL, palkanmaksu, lomien kertyminen, virka /*  
*muut vapaat. Työnantajan näkemys hyvästä esimiehestä / esimiestyösken-*  
*telystä..*

Vastauksissa nousi esille toive myös lähiesimiehen toimintaan olennaisesti kuuluvan kehityskeskustelujen pitämiseen liittyen. Kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin toivottiin työkaluja kehityskeskustelun toteuttamiseen. Tällä hetkellä työkaluna kehityskeskustelun toteuttamisessa on lomake, joka palvelee varsin huonosti ensihoitajien, ensihoitoesimiehien ja ensihoidon kenttäjohtajien kehityskeskusteluiden pitämisessä.

*..Perehdyttämismateriaalissa voisi olla myös työkaluja esim. kehityskeskusteluun > lomake johon asiat kirjataan.*

Vastauksissa nostettiin tärkeinä asioina esille palvelutasopäätös, potilasturvallisuus työkalut, sekä laadunhallinta. Esille nousivat myös arvot ja strategia, joiden pitäisi olla koko henkilökunnan tiedossa. Esimiehien tulisi olla tietoisia organisaation arvoista ja strategiasta, jotta heillä olisi mahdollisuus toimia yhteisten tavoitteiden mukaisesti ja tiedottaa niistä myös alaisilleen.

*..Palvelutasopäätös. Haipro yms. potilas turvallisuuden työkalut. Tieteenkin myös arvot ja strategiat auki kirjoitettuna. Laadunhallinnan työkalut siten, että osaa vastata alaisten kysymyksiin.*

Vastanneet kokivat tärkeäksi lisätä kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin lähiesimiehelle tärkeitä työkaluja ja ohjeistuksia. Ohjeistuksien muodosta ehdotettiin muistilistamaisista muotoa. Kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin toivottiin lisäksi operatiiviseen toimintaan liittyviä ohjeistuksia. Tärkeäksi koettiin myös sairaanhoitopiirin toimintaohjeiden tunteminen.

*Kenttäjohtaja: Kaikki sh-piirin toimintaohjeet, hyvät sosiaalipuolen yhteystiedot / toimintaan merkittävästi liittyvät toiminta-ohjeet. Operatiiviseen toimintaan liittyvät ohjeistukset pelastustoiminta, hätäkeskus, poliisi ja yhteystiedot. Esimiestyössä; talon kaikki ohjeistukset, päivärutiinit jne...*

*..Iso asia, työtä tehdessä tulee asioita eteen mistä oppii mutta paljon tiettenkin voisi ennakoida ainakin kj työpisteessä ohjeet löytyvät moneen asiaan. Toivottavasti perehdytys kansio tuleville esimiehille saadaan aikaiseksi.*

*Ohjeet erilaisiin ongelmatilanteisiin, muistilistamaisesti työvuoron tehtävät + vastualueet..*

*Pelissäännöt sijaishankinnasta, Seuturekryohjeet..Hälytysohjeet, hoito-ohjeet yms.*

Tärkeitä työkaluja lähiesimiestyössä, sekä ensihoidon kenttäjohtajalla myös operatiivisessa johtamisessa ovat ajan tasalla olevat yhteystiedot. Yhteystietojen osalta keskeisiä olivat läheisimmät yhteistyötahot kuten hätäkeskus, poliisi ja pelastustoimi. Tärkeäksi vastanneet olivat kokeneet myös sidosryhmien ja sopimustahojen kuvaamisen, sekä yhteystietojen löytymisen kirjallisesta perehdyttämismateriaalista.

*..Hyvät sosiaalipuolen yhteystiedot...pelastustoiminta, hätäkeskus, poliisi..yhteystiedot..*

*Puh.nrot, yleistä höpinää..*

*..Sidosryhmien ja sopimustahojen kuvaus ja yhteystiedot..*

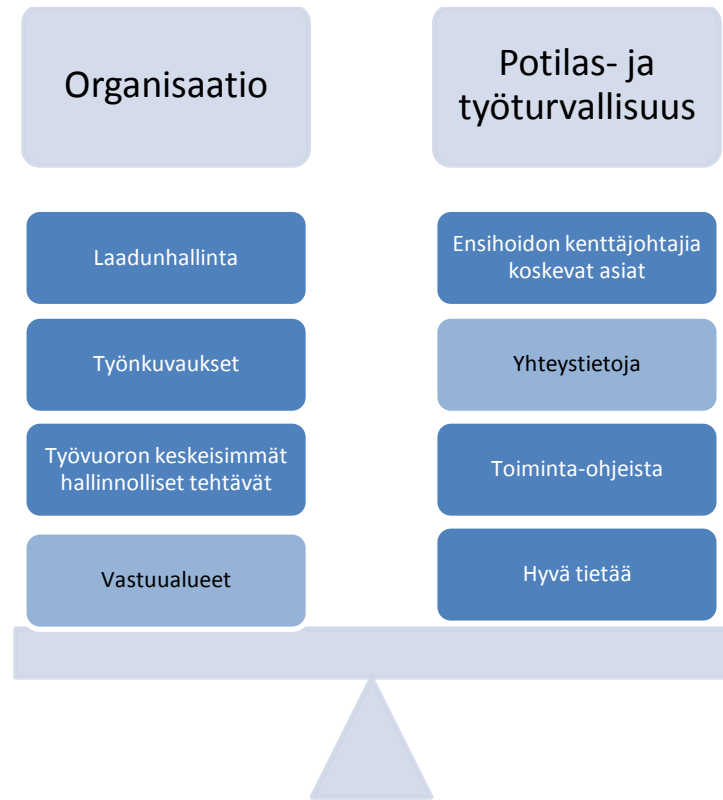
*..Yhteistyökumppaneiden yhteystiedot..*

## 9 KIRJALLINEN PEREHDYTTÄMISMATERIAALI

Opinnäytetyönä tehdyn kyselyn pohjalta on laadittu ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien kirjallinen perehdyttämismateriaali Kanta-Hämeen pelastuslaitokselle. Kirjallinen perehdyttämismateriaali ei tule korvaamaan suullista perehdyttämistä. Kirjallista perehdyttämismateriaalia on mahdollista hyödyntää perehdyttämisen lisäksi myös käsikirjan muodossa ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn tukena.

Opinnäytetyönä tehdyn kyselyn analyysissa nousi esille keskeisiä kehittämistarpeita Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisessä. Vastaajat toivoivat, että perehdytys pohjautuisi ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien työnkuvauksiin. Kyselyn aikana työnkuvaukset puuttuivat. Analyysin mukaan systemaattinen perehdytys puuttui kokonaan ja perehdytyksen onnistuminen pohjautui vahvasti kollegoiden antamaan tukeen ja neuvoihin, sekä omatoimiseen perehtymiseen. Tulevaisuudessa perehdytyksen toivottiin olevan systemaattista ja käytännön toteutuksessa esille nousivat mentorin ja perehdytysryhmien käyttäminen.

Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien kirjallinen perehdyttämismateriaali Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella on koottu sisällönanalyysin pohjalta. Perehdytysmateriaali pohjautuu ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien työnkuvauksiin, jotka valmistuivat opinnäytetyön kirjoittamisen aikana. Perehdyttämismateriaalin sisällöstä löytyvät lähes kaikkia opinnäytetyön kyselyssä esille nousseet aiheet, joita vastaajat näkivät tärkeäksi sisällyttää kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin. Kirjallisen perehdyttämismateriaalin sisältö on esitelty kuviossa 12 (Kuvio 12). Kirjallinen perehdyttämismateriaali tullaan ottamaan käyttöön perehdyttämiskansion muodossa jokaisessa toimipisteessä, jossa toimii ensihoidon kenttäjohtaja tai ensihoitoesimies. Perehdyttämismateriaali on saatavissa myös sähköisenä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen intranetissä. Perehdyttämismateriaalin päivittämisestä tulee huolehtimaan yksi ennalta nimetty henkilö. Kirjallista perehdyttämismateriaalia ei tulla julkaisemaan, koska se pitää sisällään salassa pidettävää materiaalia.



KUVIO 12. Kirjallisen perehdyttämismateriaalin sisältö



## 10 POHDINTA

Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen kehittämiseen on kiinnitetty huomiota. Ensihoidon organisaatiossa on tiedostettu perehdyttämisprosessin kehittämisen tarve ja tartuttu toimeen. Perehdyttämisprosessin kehittämisen avulla tavoitellaan työn laadun parantumista ja tasalaatuisuutta. Perehdyttämisprosessilla vaikutetaan myös työ- ja potilasturvallisuuteen. Koska kyse on esimiesasemassa olevien ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisestä, on perehdyttämisprosessin toimivuudella ja onnistumisella vaikutusta myös esimiesasemassa olevien henkilöiden alaisiin. Perehdyttämistä voidaan pitää hyvänä tapana, työlainsäädäntöön kuitenkin takaa sen, että työntekijällä on oikeus saada perehdytystä. Hyvin toteutetulla perehdyttämisellä on positiivinen vaikutus koko työyhteisöön ja sitä voidaan pitää myös rekrytointivalttina (Mertanen & Juusela 2012, 45.)

Perehdyttäminen on keino tuottaa hyvää perehtymistä. Työpaikasta ja perehdyttämissuunnitelmasta riippumatta työpaikoilla tavoitellaan hyvää perehtymistä. Perehdyttäjä on palvelutehtävässä perehdyttäessään perehdytettävää uuteen työhön tai työtehtävään. Perehdyttäjän odotetaan antavan oman asiantuntijuutensa perehtyjän oppimisen käyttöön. Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämiseen tullaan tulevaisuudessa kiinnittämään enemmän huomiota. Perehdyttämisprosessista pyritään tekemään miellyttävä ja asianmukainen sekä perehdyttäjälle, että perehdytettävälle. Jokainen yksittäinen perehdyttämistilanne perehdyttäjän kanssa auttaa perehdytettävää oppimaan. Loppujen lopuksi olennaisinta on miten perehdytettävä omaksuu perehdytettävät asiat. Perehtymiseen ei riitä, että asioita vaan käydään läpi tai tiedotetaan perehdytettävälle. Perehdyttäjän täytyy pystyä perustelemaan opittavat asiat perehdytettävälle niin, että syntyy ymmärrys, mitä tehdään ja miksi (Kupias & Peltola 2009, 166.)

Se miten hyvin tai huonosti perehdyttäminen onnistuu, on pääasiassa perehdyttäjän varassa. Yksittäiset perehdyttämistilanteet ratkaisevat. Vaikka organisaatio olisi panostanut runsaasti perehdytysjärjestelmään, työnjakoihin, perehdytysmateriaaliin ja muihin perehdyttämisen apuvälineisiin, viimeinen ja ratkaisevin lenkki perehdyttämisessä on kuitenkin itse perehdyttäjä. Taitava perehdyttäjä voi pelastaa huonosti organisoidun ja johdetun perehdyttämisen, mutta paraskaan perehdyttämissuunnitelma ei pelasta perehdyttämistilanteita huonolta perehdyttäjältä (Kupias & Peltola 2009, 140.)

Ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttäjän valintaan on hyvä kiinnittää huomiota, koska etenkin ensihoidon kenttäjohtajan kohdalla on erityisen tärkeää toteuttaa huolellinen perehdytys. Ensihoidon kenttäjohtajalla tulee olla kattava käsitys koko alueen ensihoitopalvelusta ja toimintatavoista, koska kenttäjohtajan on kyettävä johtamaan koko ensihoidon operatiivista toimintaa. Hallinnollisten asioiden perehdyttäminen koettiin opinnäytetyön kyselyssä tärkeäksi. Hallinnollisten asioiden tehokas perehdyttäminen nopeuttaa perehdytettävän henkilön työhön tarttumista. Perehdyttäjäksi on kannattavinta valita henkilö, joka tekee itsekin työkseen ensihoidon kenttäjohtajaa tai ensihoitoesimiestä, on hyvin tehtäviensä tasalla ja motivoitunut perehdyttämään. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella on tulevaisuudessa järkevää pohtia perehdyttäjän roolia. Yksi järkevimmistä vaihtoehtoista voisi olla tehdä valinta muutamasta ensihoidon kenttäjohtajasta ja ensihoitoesimiehestä, jotka koulutettaisiin perehdyttäjiksi. Tällöin perehdyttäjinä toimisivat aina motivoituneet henkilöt ja perehdyttämisestä tulisi tasalaatuisempaa.

Perehdyttämisprosessin tehokkuuteen vaikuttaa perehdyttäjän toiminnan lisäksi myös perehdytettävän motivoituminen perehdytykseen. Perehdyttämisen tehokkuuteen vaikuttaa se, miten hyvin perehdytetty henkilö toteuttaa perehdyttämisen oppeja. Kun perehdytetty henkilö on saanut asianmukaisen perehdytyksen, hän todennäköisemmin osaa myös toimia oikein ja tarkoituksenmukaisesti työssään sekä työyhteisössään (Kupias & Peltola 2009, 166.) Perehdyttämisen ei voi olettaa tapahtuvan kuin itsestään. Perehdyttämiselle tulee varata aikaa ja riittävästi resursseja, sekä panostaa perehdyttäjän tehtävään. Perehdyttäjälle tulee tarjota mahdollisuus kouluttaa itseään perehdyttäjänä, sekä riittävästi aikaa valmistella perehdyttämisprosessia. Toivottavaa on, että perehdyttämisellä saavutetaan yksittäisin perehdytettävän oppimisen lisääntymisen lisäksi lisäarvoa koko organisaatiolle ja omalle työyhteisölle (Kupias & Peltola 2009, 112–113.)

## 10.1 Eettiset kysymykset

Etiikka perustuu kysymykseen hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Tutkimusta tehtäessä törmää useisiin eettisiin kysymyksiin. Eettisten periaatteiden tunteminen ja sen mukaisesti toimiminen on jokaisen tutkijan vastuulla. Eettisesti hyvä tutkimus pohjautuu hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamiseen. Tutkimustyön lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23–27.)

Eettisillä kannoilla on vaikutusta tutkijan ratkaisuihin tutkimusta tehdessä. Myös tutkimuksesta saaduilla tuloksilla on vaikutusta eettisiin ratkaisuihin. Keskeistä tutkimustyön etiikassa on raportoida asiaan kuuluvasti tutkimuksen kaikki vaiheet, käyttää ja merkitä oikein lähteet, huomioida lähdekritiikki tutkimusta tehdessä sekä oltava tietoinen koko tutkimustyön ajan siitä, mitä on tekemässä. Myös tutkimuksen aiheen valintaa pidetään eettisenä kysymyksenä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125–127, 129.) Hyvän tutkimuksen vaatimukseksi teoksessa *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi* (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127) määritellään eettinen kestävyys. Eettisellä kestävyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimusasetelma on laadukas, valittu tutkimusasetelma on aiheeseen soveltuva ja raportointi on huolellista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127.)

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella. Opinnäytetyön aihe nousi esille kohdeorganisaation toiveesta. Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon organisaatio on vielä nuori. Ensihoidon kenttäjohtajat aloittivat työnsä Kanta-Hämeessä vuonna 2010 ja ensihoidon kenttäjohtajat vuonna 2012. Tänä aikana myös ensihoidon hallinto on eriytynyt pelastustoimesta ja alkanut kehittymään omana organisaationaan. Perehdyttämisen järjestäminen on osa ensihoidon organisaation kehitystyötä.

Opinnäytetyön teoriaosa on kirjoitettu huolellisesti ja lähdeaineistoa kunnioittaen. Lähdemerkinnät on kirjoitettu huolellisesti tekstin yhteyteen. Lähdemateriaalia valittaessa on käytetty kriittisyyttä. Opinnäytetyöhön on valittu uusimmat mahdolliset lähdemateriaalit. Opinnäytetyöhön aiheesta ei löytynyt aikaisempia tutkimuksia. Tästä syystä opinnäytetyön teoriaosassa on käytetty teorian tukena hoitoalan esimiestyöhön liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Kyseisten tutkimuksien tulokset eivät ole suoraan verrattavissa opinnäytetyön aiheeseen, mutta yleisellä tasolla niistä saatua tietoa on mahdollista hyödyntää.

Opinnäytetyön kyselyä varten haettiin lupa Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoitopäälliköltä Tampereen ammattikorkeakoulun opinnäytetyön lupalomaketta käyttäen. Lupa opinnäytetyön kyselyyn myönnettiin toukokuussa 2013. Kysymyslomakkeen ohessa vastaajille jätettiin saatekirje. Lupa-anomuksessa sekä saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus, tehtävät ja tavoite, opinnäytetyön kyselyyn osallistumisen vapaaehtoisuus, kyselyn luottamuksellisuus, vastaajien anonymiteetin turvaaminen, opinnäytetyöntekijän nimi ja yhteystiedot. Opinnäytetyön aihe ei mene syvälle kyselyyn vastanneiden henkilökohtaisesti koskettavia asioita, eikä se vahingoita kyselyyn osallistuvia. Osallistuminen kyselyyn on aidosti vapaaehtoista.

Kysymyslomakkeet palautettiin suljetuissa kirjekuorissa opinnäytetyön tekijälle. Kysymyslomakkeita käsitteli vain opinnäytetyön tekijä. Opinnäytetyön kyselyn avulla saatua tietoa on käsitelty luottamuksellisesti. Opinnäytetyön aineiston keruun ja analysoinnin jälkeen kysymyslomakkeet hävitettiin asianmukaisesti. Opinnäytetyön kyselyn raportointi tehtiin kyselyyn osallistuneita henkilöitä ja tutkimusorganisaatiota kunnioittaen. Yksittäinen opinnäytetyön kyselyyn osallistunut henkilö ei ole tunnistettavissa. Opinnäytetyön tulosten raportoinnissa on käytetty sitaatteja, mutta niiden perusteella ei ole mahdollista päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Opinnäytetyön tekijä pyrki olemaan opinnäytetyön teossa neutraali, rehellinen, huolellinen ja tarkka. Tavoitteena oli oleellisen tiedon etsiminen ja tuottaminen opinnäytetyön aiheesta.

Opinnäytetyön aihetta voidaan pitää eettisesti oikeutettuna, koska ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä ei ole tutkittu aikaisemmin. Tulevaisuudessa ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen toimia tullaan perustumaan Suomessa lisää, jolloin organisaatiot joutuvat rekrytoimaan uusia ensihoidon kenttäjohtajia ja ensihoitoesimiehiä. Työntekijät saattavat vaihtaa myös työpaikkaa. Ensihoidossa esimiestyötä tekevien henkilöiden perehdyttäminen vaatisi lisää huomiota. Ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen osaamisella on suuri vaikutus ensihoidon organisaatiossa. Ensihoidon kenttäjohtajalta vaaditaan myös hyvää operatiivisen johtamisen hallintaa. Hyvällä ja onnistuneella perehdyttämisellä on mahdollista nopeuttaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien työhön sopeutumista, oppimista ja sitoutumista.

## 10.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimustyössä pyritään välttämään virheitä. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä on luovuttu validiteetin ja reliabiliteetin käyttämisestä tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Validiteetilla tarkoitetaan arviota siitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä mitä pitikin. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta. Validiteetti ja reliabiliteetti ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen tarpeista ja siitä johtuen niiden käyttöä luotettavuuden arvioinnissa kvalitatiivisen tutkimuksen parissa vierastetaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231; Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–135, 140.)

Luotettavuutta arvioitaessa tarkastellaan tutkimusta kokonaisuutena. Keskeistä on johdonmukaisuus. Teoksessa *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* mainitaan kohtia, joiden avulla kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Luotettavuutta arvioitaessa tarkastellaan tutkimuksen kohdetta ja tarkoitusta, tutkijan sitoutumista tutkimuksen tekemiseen, aineiston keruuta, tutkimuksen tiedonantajia ja heidän motivoituneisuutta vastauksien antamiseen, tutkija-tiedonantaja suhdetta, tutkimuksen kestoa, aineiston analyysia, tutkimuksen raportointia ja tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuudella tässä kohtaa tarkoitetaan, miksi tutkimus on eettisesti tasokas ja miksi tutkimuksen raportti on luotettava. Jotta tutkimusta lukevalla henkilöllä olisi mahdollisuus arvioida tutkimusta, on tutkimusraportin tekijän avattava tarkasti, miten tutkimus on tehty. Tarkan raportoinnin avulla tutkimuksen tulokset pääsevät oikeuksiinsa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232–233; Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141, 157.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa vuorovaikutuksella on suuri osuus etenkin, jos aineiston keruu tapahtuu haastattelemalla tai havainnoimalla. Kysymyskaavake on aineistonkeruu menetelmistä yksinkertaisin tässä suhteessa. On kuitenkin huomioitava, että huolimattomasti laaditussa kysymyskaavakkeessa voi olla tulkinnanvaraa. Tällöin huolimattomuus voi kostautua aineiston analyysin aikana ja heijastua tutkimustuloksiin (Hirsjärvi ym. 2000, 152–153.)

Opinnäytetyön kyselyn avulla saatiin vastaus tutkimustehtäviin. Kysymyslomakkeessa vastaajat kertoivat oman kokemuksensa saamastaan perehdyttämisestä. Kysymyslomakkeissa oli myös mahdollisuus kertoa toiveensa ensihoidon kenttäjohtajien perehdyttämiseen kehittämiseksi, sekä perehdyttämismateriaaliin liittyen. Kysymyslomakkeen vastauksissa oli paljon toistoa, minkä voidaan katsoa lisäävän vastausten luotettavuutta.

Aineiston keruu tapahtui kysymyslomakkeiden avulla. Kysymyslomakkeen kysymykset nousivat opinnäytetyön tehtävistä. Kohderyhmä osallistui kyselyyn aktiivisesti. Vastaukset olivat kohtalaisen lyhyitä, mutta kysymyksiin saatiin selkeät vastaukset tiivistetyssä muodossa. Aineiston keruu tapahtui kahden viikon aikana. Kyselyn vastausajaksi valittu kaksi viikkoa osoittautui sopivaksi vastausajaksi. Kyselylomakkeet eivät ehtineet katoamaan muiden postien joukkoon, mutta vastaajalla oli kuitenkin aikaa perehtyä kyselyyn muutaman työvuoron ajan. Opinnäytetyön tekijä toimitti kysymyskaavakkeet henkilökohtaisesti jokaisen kohderyhmään kuuluvan työpaikan postilokerikkoon. Kyselyyn vastanneet palauttivat kysymyslomakkeet suljetuissa kirjekuorissa esimiesten toimistoihin, jossa oli kysymyslomakkeille varattu kansio. Opinnäytetyöntekijä kävi keräämässä lomakkeet vastausajan päätyttyä. Aineisto analysoitiin välittömästi vastausajan päätyttyä ja tutkimuksen tulokset raportoitiin pian analysoinnin jälkeen. Aineiston analyysi on kuvattu opinnäytetyössä mahdollisimman selkeästi, jotta lukija saa käsityksen ja ymmärtää, miten analyysi on tehty ja mitkä ovat tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.

Opinnäytetyön kyselyn tulokset on raportoitu asiaankuuluvasti ja rehellisesti. Tulosten raportoinnissa on tuotu laajasti esille sitaatteja kyselylomakkeista elävöittämään tuloksia, sekä kuvaamaan ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien näkemyksiä asioista. Tutkimuksen tulokset palvelevat tutkimuksen tarkoitusta kartoittaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen nykytilanne Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella.

Opinnäytetyön tuloksia on ollut mahdotonta verrata aikaisempiin tutkimuksiin, koska aikaisempia tutkimuksia aiheesta ei löytynyt. Tästä syystä opinnäytetyöhön on myös kelpuutettu sellaisia tutkimuksia, jotka eivät suoraan vastaa opinnäytetyön tarkoitusta. Tutkimuksista on haettu tietoa teorian tueksi yleisellä tasolla hoitotyön esimiestyöhön liittyen.

Siirrettävyyden kannalta opinnäytetyö toi esille Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien, ensihoitoesimiehien ja heidän sijaisiensa kokemuksen perehdyttämisen nykytilanteesta. Tuloksia ei siten voida suoraan siirtää toiseen organisaatioon, mutta ne voivat olla kuitenkin suuntaa antavia. Tutkimustulokset on raportoitu tarkasti, jotta niitä on mahdollista hyödyntää käytäntöön. Opinnäytetyön kyselyn avulla saatiin selville asioita, joita on mahdollista hyödyntää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä kehitettäessä.

### **10.3 Tulosten tarkastelua ja kehittämisehdotukset**

Tässä opinnäytetyössä kuvattiin Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisen nykytilanne. Kolmeen tutkimustehtävään haettiin vastauksia opinnäytetyön kyselylomakkeen avulla. Kysymyslomakkeen avulla selvitettiin millaista perehdyttämistä ensihoidon kenttäjohtajat, ensihoitoesimiehet ja heidän sijaisensa ovat saaneet, miten perehdytys on toteutettu ja ovatko he kokeneet perehdyttämisen vastaavan ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaativuuteen. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella. Opinnäytetyön kyselyn pohjalta syntyneitä ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämisympäristöön kuuluvaa kirjallista perehdyttämismateriaalia voidaan tulevaisuudessa käyttää perehdyttämisen tukena Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet henkilöt olivat kaikki miehiä. Kohdejoukkoon kuuluivat kaikki ensihoidon kenttäjohtajan tai ensihoitoesimiehen työtehtäviä tekevät henkilöt, pois lukien ensihoitopäällikkö ja lääkintäpäällikkö. Ensihoito- ja lääkintäpäällikkö rajattiin pois tutkimuksesta, koska he toimivat ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehien esimiehenä. Valta osalla vastanneista oli työkokemusta ensihoitajana yli kymmenen vuotta. Pisin työura ensihoitajan tehtävissä oli 25 vuotta ja lyhin 2,5 vuotta. Vastanneiden työkokemus ensihoidon kenttäjohtajan, ensihoitoesimiehen tai sijaisen tehtävissä nykyisessä työpaikassa vaihteli alle vuodesta neljään vuotta. Työkokemuksen keston vaikuttaa osaltaan ensihoidon organisaation tuore rakenne. Ensihoidon kenttäjohtajan toimet on perustettu vuonna 2010 ja ensihoitoesimiehen toimet vuonna 2012.



Tässä opinnäytetyössä ensihoidon kenttäjohtajat, ensihoitoesimiehet ja heidän sijaisensa kokivat saaneensa pääasiassa riittämättömän perehdytyksen. Perehdytyksen nykytilanteen ei koettu vastaavan ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia. Perehtyminen oli käytännön tasolla tapahtunut lähinnä kollegoiden avustuksella. Valta osassa vastauksia perehdyttäminen oli tapahtunut vuoronvaihdon yhteydessä. Vuoronvaihdon yhteydessä edellisen vuoron kollega oli lyhyesti kertonut keskeiset työtehtävät ja käytännössä näyttänyt esimerkiksi tietokoneohjelmien käytön. Tällöin perehdyttämisen sisältö on vaihdellut täysin perehdyttäjistä riippuen. Perehdyttämisen sisältöön on osaltaan vaikuttanut myös perehdyttämistilanteen kesto. Kestoon merkittävän vaikutuksen on tuonut se, että perehdyttäminen on toteutunut operatiivisen toiminnan aikana, jolloin perehdyttäminen saattaa keskeytyä minä hetkenä vain ensihoitotehtävän vuoksi. Perehdytettävään aiheeseen ei välttämättä ole enää palattu.

Osa vastanneista oli ollut palaverissa, jonka yhteydessä oli käyty esimiestyöhön liittyviä työtehtäviä läpi. Palaverin ajankohta oli vastauksien mukaan vaihdellut. Palaverin ajoittuminen huomattavasti esimiestehtävien aloittamista myöhemmäksi, oli vienyt osittain palaverin merkityksen perehdyttämismuotona. Palaverin käyttöä perehdyttämismuotona oli varjostanut myös palaverin kuuluminen osaksi työaika. Ensihoitotehtävät ovat ensisijaisia ja tästä syystä perehdyttämisen keskeytyminen nousi esille opinnäytetyön kyselyn vastauksissa. Palaveri perehdyttämismuotona vaatisi oman sille varatun ajan ja todennäköisesti myös useamman tapaamiskerran.

Muutaman vastanneista oli saanut perehdytystyövuoron, jonka aikana vuorossa oleva ensihoidon kenttäjohtaja tai ensihoitoesimies oli käynyt esimiehen työtehtäviä läpi. Tämän tyylistä perehdyttämistä voidaan rinnastaa mentor tyylliseen perehdyttämiseen. Mentorin käyttö perehdyttämisessä on järkevää ja tehokasta. Mentori tulee olla erikseen nimetty henkilö, joka toimii perehdytettävän tukena usein myös perehdyttämisprosessin jo päättyttyä. Ongelmana voidaan nähdä se, että mentorin suorittama perehdytys vaatii resursseja. Perehdyttämisprosessissa tulisi huomioida, että perehdytettävän tulisi kulkea mentorin rinnalla työvuoroissa, jossa oppimista tapahtuu. Perehdytysprosessi ei voi rajoittua vain yhteen työvuoroon.

Suurelta osin vastanneet olivat itsenäisesti hakeneet tietoa ja huolehtineet siten omatoimisesti perehtymisestään uuteen työtehtävään. Vastauksista muodostuu kuva, joka korostaa ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien suurta motivaatiota omaa työtänsä kohtaan. Ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtä tekevät henkilöt ovat valmiita tekemään itsenäistä työtä ja käyttämään aikaansa asioiden, sekä toimintatapojen selvittämiseen. Kyseinen motivaatio on ollut merkittävässä roolissa nykyisien ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien työhön perehtymisessä ja mahdollistanut nykyisen osaamistason ja ammattitaidon.

Vain kaksi vastanneista oli tietoisia siitä, kuka perehdyttämisestä oli vastuussa. Kenelläkään vastanneista ei ollut tehtävään osoitettu mentoria. Kollegiaalisella tuella ja opastuksella oli suuri rooli perehdytyksen onnistumisessa. Tämä kuvastaa osaltaan perehdyttämisen nykytilaa. Perehdyttäminen on jäänyt huonolle huomiolle, muiden resursseja vievien asioiden joukossa. Toisaalta ensihoidon kenttäjohtajat ja ensihoitoesimiehet antavat opinnäytetyön kyselyn vastauksissa kuvan etteivät ole kovasti vaatineet perehdytystä. Perehdyttämisen nykytilan syy on tiedostettu ja osittain tyydytty tilanteeseen. Toisaalta perehdyttämistä on saattanut olla myös vaikeaa vaatia, koska ei ole tiedostettu kenen vastuulle perehdyttäminen kuuluu. Ensihoidon kenttäjohtajat ja ensihoitoesimiehet ovat kuitenkin ottaneet ohjat omiin käsiinsä. Esimiehet ovat huolehtineet omatoimisesti itse perehtymisestä uuteen työtehtävään, sekä tukeneet toisiaan perehdytysprosessin aikana.

Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneet toivovat systemaattista perehdyttämistä, jolle on varattu riittävästi aikaa ja resursseja. Myös ulkopuolisten koulutuksien ja opintojen koettiin tukevan esimiestehtäviin siirtymistä. Toiveet perehdytykselle ovat realistisia ja selitettävissä jo teorian pohjalta. Perehdyttämisen teorian mukaan esimiestehtäviin siirryttäessä tulisi perehdyttämisen olla suunniteltua ja järkevästi aikataulutettua. Esimiehen tulisi saada koulutusta johtamisjärjestelmään ja henkilöstöhallintoon. Perehdyttämisessä tulee huomioida myös sellaiset johtamisen työvälineet, joita kaikkien oletetaan ja halutaan hyödyntävän, sekä prosessit, joiden halutaan olevan yhdenmukaisia. Esimiehen perehdyttämisen yhteydessä olisi järkevää sopia tavoitteista ja laatia henkilökohtainen kehityssuunnitelma (Helsilä 2009, 11, 13–16; Kjelin & Kuusisto 2003, 164–165.)

Opinnäytetyön kyselyn yhteydessä kartoitettiin myös ensihoidon kenttäjohtajien, ensihoitoesimiehien ja heidän sijaisien näkemyksiä siitä, millaista perehdyttämistä ensihoidon kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen työtehtäviin siirryttäessä kaivataan. Kyselyssä tiedusteltiin myös mielipidettä keskeisiin asioihin, joita kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin tulisi sisällyttää. Keskeisimpinä aihealueina nousi esille henkilöstöhallintoon liittyvät asiat, opastus työtehtäviin käytännön tasolla, strategia, arvot ja visio, sekä tärkeimpien sidosryhmien ja yhteistyötahojen esittely ja yhteystiedot.

Tämän opinnäytetyön pohjalta koottu ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien kirjallista perehdyttämismateriaalia voidaan hyödyntää perehdyttämisen tukena Kanta-Hämeen pelastuslaitoksella. Opinnäytetyön kyselyn tulokset osittavat kiistattomasti perehdytysjärjestelmän ja kirjallisen perehdyttämismateriaalin tarpeellisuuden. Monipuolinen perehdyttämismateriaali muistuttaa myös perehdyttämisaajan jälkeen organisaation arvoista ja työtavoista, sekä terävöittää työn tavoitteita. Kirjallinen perehdyttämismateriaali ei tule korvaamaan suullista perehdyttämistä. Materiaalia on soveltuvilta osin mahdollista hyödyntää myös muissa ensihoidon organisaatiossa omaa esimiehille suunnattu perehdytysmateriaalia suunniteltaessa.

Kehittämisehdotuksena voisi olla ensihoidon kenttäjohtajien, ensihoitoesimiehien ja heidän sijaisiensa perehdyttämisen tilanteen arvio muutaman vuoden kuluttua, jolloin uusi perehdyttämisjärjestelmä on ollut jo jonkin aikaa käytössä ja uusia esimiehiä on perehdytetty sen avulla. Ensihoidon kenttäjohtajien perehdyttämistä tulisi kartoittaa laajemmin Suomen alueella. Perehdyttämisen toimivuutta voisi tarkastella myös työhön sitoutumisen ja esimiehen työmotivaation kannalta. Ensihoidon hallinnollisten esimiesten perehdyttämistä olisi järkevää tulevaisuudessa selvittää ja kehittää tulosten mukaisesti.

## LÄHTEET

Abbajay, M. 2007. The working life: The importance of workplace mentors. Careerstone group. 14/2007, 3.

Erämetsä, T. 2009. Teoriasta todeksi, esimiestyö käytännössä. Helsinki: Talentum.

Forssan seudun terveydenhuollon ky. Internet-sivut. Luettu 21.4.2013. <http://www.fstky.fi/>

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehelle. Helsinki: Otava.

Hämeen liitto 2013. Tietoa Kanta-Hämeestä. Luettu 4.5.2013. <http://hameenliitto.fi/fi/tietoa-kanta-hameesta>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009, Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Hämäläinen, J. & Kangas, P. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2. painos. Työturvallisuuskeskus.

Ihaksi, E. 2011. Erikoissairaanhoidon osastonhoitajan perehdyttäminen balanced scorecardin neljän näkökulman osaamisalueisiin. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Kanta-Hämeen pelastuslaitos 2013. Intra. Luettu 20.4.2013, <http://www.pelastuslaitos.fi>

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

Koivula, U-M., Suihko, K: & Tyrväinen, J. 2003. Mission: Possible. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro. 1. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2. painos. Porvoo: WSOY, 4, 23-25.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Lindqvist-Virkamäki, S. 2009. Työssä jaksaminen. Teoksessa Kuisma, M., Holmström, P. & Porthan, K. (toim.) Ensihoito. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi. 562.

Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2004. Esimiehen työsuhteopas. Helsinki: Edita.

Mertanen, M. & Juusela, E. 2012. Perehdytys on kaikkien etu. *Systole* 1/2012, 45.

Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus, 88, 111, 122.

Moran, P., Duffield, C., Beutel, J., Bunt, S., Thornton, A., Wills, J., Cahill, P. & Franks, H. 2002. Nurse managers in Australia: Mentoring, leadership and career progression. *CJNL* 2/2002, 14.

Mäntynen, J. & Penttinen, A. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus, ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Määttä, T. 2009. Ensihoitopalvelu. Teoksessa Kuisma, M., Holmström, P. & Porthan, K. (toim.) Ensihoito. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi. 28.

Rekola, L. & Sillanpää, K. 2009. Ammatillisuus. Teoksessa Kuisma, M., Holmström, P. & Porthan, K. (toim.) Ensihoito. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi. 607.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Palosaari, S. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksiköissä. Vaasan yliopisto. Hallintotieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma.

Pelastuslaki 29.4.2011/ 379.

Pesonen, A. 2011. Osastonhoitajien näkemykset perehdyttämisestään erikoissairaanhoidossa. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Ronthy-Östberg, M. & Rosendahl, S. 2004. Kehityskeskustelun opas. 3. painos. Tietosanoma.

Silfvast, T. 2010. Vastuulääkärin toimenkuva. Teoksessa Silfvast, T., Castrén, M., Kurolo, J., Lund, V. & Martikainen, M. (toim.) Ensihoito-opas. 4.-5. painos. Helsinki: Duodecim. 364–366.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 6.4.2011.

Stenberg, T. 2012. Suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Kanta-Hämeen pelastuslaitos, ensihoitopalvelut.

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/ 1326.

Thomka, L. 2001. Graduate Nurses' Experiences of interactions with professional nursing staff during transition to the professional role. *The journal of continuing education in nursing* 1/2001, 19.

Tolppi, S. 2008. Palveluesimien perehdyttäminen. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu – tutkielma.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4. painos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Turva, J. 2011. Poliisin ja ensihoidon kenttäjohto –mitä yhteistä. Systole 3/2011, 32.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Työelämän laatu. Työhön perehdyttäminen. 23.7.2013. Luettu 4.8.2013. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. <http://www.tem.fi/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyslaitos 2013. Perehdyttäminen. 10.4.2013. Luettu 8.8.2013. <http://www.ttl.fi>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/ 738.

Valli, J. 2010. Lääkäriyksikkö. Teoksessa Silfvast, T., Castrèn, M., Kurola, J., Lund, V. & Martikainen, M. (toim.) Ensihoito-opas. 4.-5. painos. Helsinki: Duodecim. 363–364.

## LIITTEET

### Liite 1. Perehdyttämisratkaisut

#### **Esimies perehdyttäjänä**

1(3)

Esimies perehdyttäjänä luo parhaimmillaan hyvän suhteen uuteen työntekijään. Huonimmassa tilanteessa esimies voi priorisoida tehtävänsä ja kiireensä siten, että toiminnallaan jättää tulokkaan heitteille. Esimiehen tehtävänä on huolehtia työntekijän osaamisesta ja tehokkaasta perehdyttämisestä. Tärkeä osa esimiestyötä on myös koko työyhteisön osaamisen kehittäminen. Vastuu perehdyttämisestä pitää sisällään itse perehdyttämisen lisäksi myös seurannan. Esimiehen toteuttaman huolellinen perehdyttäminen on tietoinen valinta. Huonosti hoidettu perehdyttäminen on joskus kiireen ja henkilöstöväjään mukana tuoma ratkaisu, mutta sekin on valinta, tosin tämä valinta sisältää huomattavasti enemmän riskejä. (Kupias & Peltola 2009, 47, 53; Mäntynen & Penttinen 2009, 2.) Esimiehen tehtävänä on jatkaa yhteistyötä työntekijän kanssa myös perehdyttämiskauden jälkeen. Työntekijän kehittymistä seurataan esimiehen toimesta säännöllisesti pidettävissä kehityskeskusteluissa. (Helsilä 2009, 49; Kupias & Peltola 2009, 63.)

#### **Nimetty perehdyttäjä**

Perehdyttäminen on voitu organisaatiossa järjestää myös siten, että perehdyttäminen on siirretty nimettyjen perehdyttäjien vastuulle. Nimetyt perehdyttäjät ovat yleensä organisaation eri osissa työskenteleviä henkilöitä, joille esimies on delegoinut perehdyttämisvastuutaan. Vastuu perehdyttämisestä säilyy kuitenkin esimiehellä. Nimettyjen perehdyttäjien toimenkuva voi olla erittäin laaja ja kattaa myös vanhojen työntekijöiden perehdyttämisen esimerkiksi työtehtävien muuttuessa tai kehittyessä. (Kupias & Peltola 2009, 82–84.)

Nimetty perehdyttäjä toimii yhteistyössä esimiehen kanssa. Mikäli perehdyttämisen toteuttaa nimetty perehdyttäjä esimiehen sijasta tarvitsee hän työssään paljon esimiehen aikaa ja näkemyksiä. Nimetyn perehdyttäjän kanssa on käytävä läpi perehdyttämissuunnitelma, mikäli organisaatiolla on sellainen. Nimetyn perehdyttäjän on oltava tietoinen organisaation arvosta ja oikeista toimintatavoista. Esimiehen tehtävänä on tukea ja seurata perehdyttäjän onnistumista perehdyttämisessään. Organisaatiossa nimetty perehdyttäjä on esimiehen tärkein toimintakumppani osaamisen kehittämisen alueella. (Kupias & Peltola 2009, 57, 82–84.)

## **Työyhteisö**

2(3)

Hyvin onnistuneessa perehdyttämisessä jokainen työyhteisön jäsen osallistuu perehdyttämiseen ja kokee olevansa omalta osaltaan vastuussa perehdyttämisestä. Jos työyhteisössä on mahdollista, niin suositeltavaa onkin, että lähityöyhteisölle annetaan oma tehtävä perehdyttämissuunnitelmassa. Näin jokainen työyhteisön jäsen pääsee tutustumaan uuteen työntekijään. Perehdyttämisen tulee kuitenkin olla tavoitteellista ja joko esimiehen tai nimetyn perehdyttäjän vastuulla, jotta uusi työntekijä saa suunnitelman mukaisen perehdytyksen (Kupias & Peltola 2009, 81; Mäntynen & Penttinen 2009, 2.)

## **Muut perehdyttämisratkaisut**

Organisaatio on voinut perehdyttämistä järjestäessä päätyä käyttämään henkilöstöammattilaisia tai perehdyttämistä koordinoimaan vahvasti henkilöstöosastolta. Perehdyttäminen on voitu jaotella myös usean henkilön kesken (Kupias & Peltola 2009, 95.)

Perehdyttämistä voidaan toteuttaa myös koulutusohjelmien avulla. Perehdyttämiseen liittyvät koulutusohjelmat voivat olla organisaation sisäisiä tai ulkopuolisen järjestäjän laatimia koulutuksia. Organisaatiossa on voitu luoda varta vasten perehdyttämistä varten suunniteltu koulutus. Tällöin yleensä jokainen organisaatioon palkattu henkilö osallistuu koulutukseen työtehtävästään riippumatta. Organisaatiossa on voitu luoda myös kohdennettua kouluttamista. Tällöin koulutus on organisaation sisällä eri työtehtäviin valmentavaa koulutusta, kuten esimerkiksi esimiesvalmennus, myyntivalmennus tai projektivalmennus. Organisaation järjestämä perehdyttämiskoulutus edistää työhön sitoutumista (Kjelin & Kuusisto 2003, 217–218.) Koulutus on voitu organisaatiossa järjestää myös hankkimalla koulutusta ulkopuoliselta järjestäjältä. Ulkopuolisen kouluttajan järjestämää koulutusta hyödynnetään esimerkiksi jos havaitaan työntekijän osaamiskartoituksessa puutteita. Ulkopuolisen kouluttajan järjestämän koulutuksen myötä työntekijän tyytyväisyys omaan työhönsä lisääntyy (Kjelin & Kuusisto 2003, 217–218.)

Mentorointi ei ole suoraan perehdyttämismenetelmä. Mentorointia voidaan kuitenkin hyödyntää perehdyttämisen tukena. Erityisesti puhuttaessa johdon, esimiesten ja asiantuntijoiden perehdyttämisestä mentoroinnista voi olla hyötyä (Helsilä 2009, 82–83; Kjelin & Kuusisto 2003, 228–229.)



## 3(3)

Organisaatiot hyötyvät mentoroinnista, koska työntekijöiden työteho lisääntyy, työntekijät ovat sitoutuneempia organisaatioon ja vaihtuvuus vähenee (Ruohotie 2000, 222–223; Thomka 2001, 19; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013).

Mentoroinnilla tarkoitetaan toimintamallia, jossa kokeneempi työntekijä tarjoaa oman kokemuksensa nuoremman työntekijän käyttöön. Mentori on kokenut ja arvostettu työnsä osaaja, mutta hänellä ei välttämättä ole sen enempää valtaa organisaatiossa kuin mentoroitavallakaan (Abbajay 2007, 3.) Mentori voi olla omasta tai vieraasta organisaatiosta. Hänellä ei tule olla mahdollisuutta vaikuttaa mentoroitavan henkilön työsuhteen ehtoihin. Mentorointisuhde on yleensä pitkä, vaihdellen jopa yhdestä kahteen vuotta. Tapaamisväli vaihtelee tarpeen mukaan ollen keskimäärin yhden tai kahden kuukauden välein. Työskentelymuotona toimii useimmiten keskustelu. Mentori voi kysyä, kuunnella, opastaa ja neuvoa sekä auttaa tavoitteiden asettelussa. Mentoreista voidaan muodostaa myös tukiverkko, jolloin mentoroitava ei ole yhden mentorin varassa (Kjelin & Kuusisto 2003, 228–229; Ruohotie 2000, 222–223; Thomka 2001, 19.) Palveluesimien perehdyttämiseen liittyvässä tutkimuksessa koettiin mentorointi erittäin positiiviseksi asiaksi. Mentoroinnin kautta perehdytettävän oli mahdollista saada vertaistukea. Myös kysymyksien esittämiseen liittyvä kynnys aleni. Mentoroinnin koettiin helpottavan sopeutumista työyhteisöön (Tolppi 2008, 51.)

## Liite 2. Perehdyttämisen sisällön keskeiset aiheet

1(2)

**Organisaatioon perehtyminen** on yleensä tarpeen uutta työntekijää perehdytettäessä. Mahdollista on myös perehdyttämisen tarve työntekijän vaihtaessa työtehtäviään, osastoa tai yksikköä. Jo uutta työntekijää rekrytoitaessa alkaa uuden työntekijän tutustumismatka organisaation arvoihin, tavoitteisiin ja kulttuuriin. Myös vaikutelma, jonka uusi työntekijä saa rekrytointitilanteessa kulkeutuu hänen mukanaan koko työuran ajan. Vaikutelmaan vaikuttaa myös uuden työntekijän etukäteen hankkimat tiedot ja mielikuvat työnantajasta (Hämäläinen & Kangas 2008, 2; Kupias & Peltola 2009, 65–66.)

**Työyhteisöön perehdyttäminen** on myös osa perehdyttämisen sisältöä. Työyhteisöllä on omat rutiininsa sekä ilmapiirinsä. Uusi työntekijä työyhteisössä voi aiheuttaa hämmennystä. Työntekijöiden kokema hämmennys voi olla myönteistä tai mahdollisesti myös kielteistä. Työyhteisön luoma ilmapiiri on helposti uuden työntekijän aistittavissa. Työpaikan ilmapiirillä on suuri merkitys työssä viihtyvyyden kannalta (Kupias & Peltola 2009, 68.)

Hyvin hoidetussa esimiestyössä huomioidaan työyhteisö, kun uusi työntekijä on palkattu tai työntekijä on siirtymässä uusiin tehtäviin. Ajoissa annettu tiedotus työyhteisölle uudesta työntekijästä lisää työyhteisön vastaanottavuutta. Tiedottamisella voidaan vähentää työyhteisön hämmennystä ja lisätä työyhteisön mielenkiintoa perehdyttämisen tukemiseen (Hämäläinen & Kangas 2008, 9; Kupias & Peltola 2009, 76.)

Uuden työntekijän on usein aluksi nöyrytyä siihen, että on se henkilö työyhteisössä, joka tietää asioista vähiten vaikka olisikin oman alansa hyvä osaaja. Turvallinen ja auttava sekä uuteen työntekijään myönteisesti suhtautuva työyhteisö helpottaa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työyhteisöön (Kupias & Peltola 2009, 68.)

2(2)

Työntekijää perehdytettäessä on tarjottava työntekijälle mahdollisuus aluksi tutustua työyhteisöön ja sen toimintatapoihin esimiehen tai perehdyttäjäksi nimetyn henkilön avustuksella. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja saada niihin vastauksia. Esimies tai nimetty perehdyttäjä voi samalla kuulostella työntekijän omia näkemyksiä ja ajatuksia. Työyhteisön vastaanottavuudesta riippuen esimies tai nimetty perehdyttäjä voi viedä näkemyksiä ja ajatuksia työyhteisön tietoon tai työntekijä voi esittää niitä itse arkipäivän tilanteissa tai yhteisissä tilaisuuksissa (Hämäläinen & Kangas 2008, 2; Kupias & Peltola 2009, 69.)

Tavoiteltava tilanne työyhteisön suhtautumisessa uuteen perehdytettävään on se, että perehdytettävän ei tarvitse ponnistella apua tai tukea saadakseen. Työyhteisön tulisi olla valmis auttamaan aina tarvittaessa. Työyhteisöstä voidaan myös valita työkavereista erikseen henkilö, joka toimii perehdytettävän mentorina ja näin tukee perehdytettävää nimetyn perehdyttäjän ohella. Mikäli työpaikalla on ollut suuri vaihtuvuus työntekijöissä, on huomioitava työyhteisön jaksaminen. Työyhteisö voi väsyä toistuvaan perehdyttämiseen. Vaarana on, että perehdytettävään työntekijään kohdistuu turhautumista (Kupias & Peltola 2009, 68–69.)

Esimiehen tehtävänä on kertoa perehdytettävälle hänen työtehtävänsä. Yleensä työntekijän työtehtävä on selkeä ja etukäteen määritelty sekä yleisesti koko työyhteisön tiedossa. Joissain tapauksissa työtehtävä saattaa muotoutua vasta perehdyttämisen yhteydessä kun selviää perehtyjän osaaminen ja kokemus. Tilanteessa jossa perehdytettävän työnkuva on epäselvä, on riski ajautua tilanteeseen, jossa työntekijä turhautuu ja käy töissä vaan koska siellä on käytävä (Kupias & Peltola 2009, 70.)

**Työhön perehdyttämisessä** on keskeistä perehdyttää perehdytettävälle esimerkiksi työvälineet, työajanseurantajärjestelmä ja organisaatiossa käytettävät tietokoneohjelmat. Työvälineiden oikeaoppinen käyttö ja monipuolinen hyödyntäminen parantavat työn tulosta (Kjelin & Kuusisto 2003, 234.) Keskeistä on riittävän tuen ja opetuksen antaminen. Perehtyjä tarvitsee opiskelua, kokeilua ja toimintaa, jotta hän voisi saada kokemuksia ja sitä kautta oppia (Helsilä 2009, 48–49; Hämäläinen & Kangas 2008.)

## Liite 3. Saatekirje



KANTA-HÄMEEN PELASTUSLAITOS  
Ensihoitopalvelut

Hei!

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa ylempää AMK-tutkintoa kliinisen asiantuntijan koulutusohjelmassa. Teen opinnäytetyötä aiheesta ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttäminen.

Pyydän sinua osallistumaan tähän ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdyttämistä selvittävään opinnäytetyön kyselyyn. Kysely tehdään Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen kaikille kenttäjohtajille, ensihoitoesimiehille ja heidän sijaisilleen. Kyselyssä selvitetään ensihoidon kenttäjohtajien ja ensihoitoesimiehien perehdytysaikana saamaa perehdytystä. Kyselyssä selvitetään perehdytystä nykyistä työtehtävää koskien.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kysymyslomakkeita käsittelee vain opinnäytetyön tekijä. Kyselyn tulokset käsitellään niin, että yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Kyselyn tulokset raportoidaan opinnäytetyössä. Kysymyslomakkeet hävitetään polttamalla opinnäytetyön tutkimusraportin valmistuttua.

Vastattuasi kyselyyn, laita kysely suljettuun kirjekuoreen. Suljettu kirjekuori palautetaan kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen toimistossa olevaan palautuskansioon. Vastausaikaa on 14.10.2013 asti. Opinnäytetyön tekijä hakee kysymyslomakkeet palautuskansioon vastaajan päätyttyä.

Opinnäytetyötä ohjaavat Tampereen ammattikorkeakoululta yliopettaja Marjo Räsänen sekä tutkimusorganisaation toimesta Kanta-Hämeen pelastuslaitoksen lääkintäpäällikkö Teemu Kantelinen.

Ystävällisin terveisin

YAMK- opiskelija  
Mari Kiuru  
mari.kiuru@pelastuslaitos.fi

## Liite 4. Kysymyslomake



KANTA-HÄMEEN PELASTUSLAITOS

Ensihoitopalvelut

PEREHDYTYSKYSELY

1(3)

Vastaa ympäröimällä oikea vaihtoehto tai kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan:

## TAUSTATIEDOT

## Sukupuoli

Nainen	1
--------	---

Mies	2
------	---

Työkokemus ensihoitajana	_____v
--------------------------	--------

Työkokemus esimiestehtävissä muualla	_____v
--------------------------------------	--------

Työkokemus esimiestehtävissä nykyisessä työpaikassa	_____v
---	--------

## Työskentelen

Kenttäjohtajana	1
-----------------	---

Ensihoitoesimiehenä	2
---------------------	---

Kenttäjohtajan sijaisena	3
--------------------------	---

Ensihoitoesimiehen sijaisena	4
------------------------------	---

## Toimialue jolla pääasiassa työskentelet esimiestehtävissä

Forssa	1
--------	---

Hämeenlinna	2
-------------	---

Riihimäki	3
-----------	---



KANTA-HÄMEEN PELASTUSLAITOS

Ensihoitopalvelut

2(3)

1) Millaista perehdyttämistä olet saanut aloittaessasi kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen/ tai heidän sijaisuuksiensa tekemisen?

---

---

---

---

---

2) Kuinka perehdyttäminen toteutettiin? (Kuka perehdyttämisestäsi vastasi? kuka toimi perehdyttäjänä? paljonko perehdyttämiseen oli varattu aikaa? oliko nimettyä mentoria?)

---

---

---

---

---

3) Oletko saanut mielestäsi riittävän perehdyttämisen nykyisiin työtehtäviisi? Vastaako perehdyttäminen kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen työn vaatimuksia?

---

---

---

---

---



KANTA-HÄMEEN PELASTUSLAITOS

Ensihoitopalvelut

3(3)

4) Mitä perehdyttämisen pitäisi mielestäsi sisältää kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen työtehtäviin perehdytettäessä?

---

---

---

---

---

---

5) Mitä asioita pidät tärkeänä sisällyttää kenttäjohtajan ja ensihoitoesimiehen kirjalliseen perehdyttämismateriaaliin?

---

---

---

---

---

---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

Laita kysymyskaavake tyhjään kirjekuoreen. Palauta kuori suljettuna kenttäjohtajan/ ensihoitoesimiehen toimistossa olevaan palautuskansioon.

